

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 02/02/2012

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/32974-il-telelavoro>

Autore: Guerriero Carmen

Il Telelavoro

INDICE

Capitolo 1 - Il problematico inquadramento giuridico del telelavoro

1 La definizione.....	pag. 1
2 Caratteristiche ed attività oggetto di telelavoro: i modi, i luoghi e le tecnologie.....	pag. 6
3 Flessibilità del telelavoro: genus o species?.....	pag. 14
4 Decentramento produttivo e telelavoro.....	pag. 17
5 Lavoro a distanza e telelavoro.....	pag. 25

Capitolo 2 - Gli strumenti legislativi: fonti di legge e contrattazione collettiva

1 Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni.....	pag. 28
2 Il settore privato: proposte di legge e di contrattazione collettiva.....	pag. 36
3 L'accordo quadro europeo del 2002.....	pag. 45
4 La contrattazione collettiva.....	pag. 49

Capitolo 3 - La struttura del rapporto di telelavoro

1 Luogo di adempimento della prestazione di lavoro e lavoro a distanza.....	pag. 55
---	---------

2 Le esigenze aziendali diverse (telelavoro autonomo, domiciliare, subordinato).....	pag. 59
3 Poteri “incorporati” negli strumenti informatici.....	pag. 62
4 Gli obblighi del telelavoratore.....	pag. 74
5 La “continuità” della prestazione e l’articolazione dell’orario di lavoro.....	pag. 83
6 La retribuzione: parità di trattamento.....	pag. 88
7 La sospensione del rapporto.....	pag. 91
8 L’inadempimento: sanzioni e licenziamento.....	pag. 95

Capitolo 4 – Tutele dei telelavoratori

1 Salute e sicurezza: la normativa di riferimento.....	pag. 102
2 Specifiche cautele: telelavoratori subordinati, autonomi e domiciliari.....	pag. 111
3 La tutela della privacy.....	pag. 116
4 Tutela sindacale e diritti sindacali.....	pag. 119
5 Conclusioni.....	pag. 125

1. Fonti normative citate..... pag. 129

2. Giurisprudenza..... pag. 133

3. Bibliografia..... pag. 136

Cap. 1- Il problematico inquadramento giuridico del telelavoro

1 La definizione

Il telelavoro fa il suo ingresso in America, negli anni settanta, con un progetto di matrice canadese che permetteva ad un gruppo di persone di lavorare presso il proprio domicilio avvalendosi delle tecnologie del tempo. Il termine (*telecommuting*) fu coniato da Jack Nilles, conosciuto negli Stati Uniti come il padre del telelavoro, oggetto dei suoi studi, del quale iniziò ad analizzare l'impatto presente e futuro sulla società. Tale neologismo è adoperato per indicare quel tipo di lavoro caratterizzato dall'utilizzo di un elaboratore informatico e delle relative tecnologie, che si svolge in un luogo differente da quello dell'impresa.

Il primo documento europeo che se ne occupa risale al 1994 ed è il Bangemann Report, che prende il nome da Martin Bangemann, il membro più autorevole del gruppo di ricerca cui era stato affidato il compito di delineare gli indirizzi ai quali la Comunità Europea avrebbe dovuto attenersi al fine di promuovere la diffusione del telelavoro. In tale contesto il commissario europeo sottolinea la capacità del telelavoro di sopperire, grazie alle tecnologie della comunicazione, all'assenza del lavoratore dall'ufficio.

Il telelavoro fu visto inizialmente come emblema di arretratezza, ma si è dimostrato in realtà un vero e proprio modello organizzativo che consente un risparmio di costi e una maggiore flessibilità nella

gestione e nell'impiego della forza lavoro¹. Non si tratta d'altro canto di una fattispecie di semplice qualificazione. La difficoltà risiede soprattutto nell'adottare una terminologia quanto più possibile aderente alla realtà virtuale in cui si colloca. Infatti, si è alla presenza di un fenomeno non solo caratterizzato al suo interno da numerose differenziazioni strutturali, ma che si avvale anche di elementi tecnologici in continua evoluzione, che portano a rapida obsolescenza la normativa vigente. A tal proposito Gottardi² parla di "atipicità" del telelavoro, che ha ingenerato timore in chi opera nel mercato del lavoro con la conseguente sensibile diminuzione della sua diffusione. La dottrina definisce il telelavoro come "la prestazione di chi lavori, con uno strumento telematico, topograficamente al di fuori dell'azienda, su incarico e/o nell'interesse della quale la prestazione è svolta"³. Il disegno di legge n. 2470 del 1996, "Norme per lo sviluppo del telelavoro", associa tale modello tanto al lavoratore dipendente quanto a quello autonomo o a domicilio purché la prestazione "sia effettuata regolarmente". La legge n. 191 del 1998 pone l'accento sul telelavoro svolto dai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, sostenendo che le stesse "possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri

¹ G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 269 ss.

² D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag. 906 ss.

³ L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e Diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 1 ss.

dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa”. Questa definizione ricalca quella dell' Ufficio internazionale del lavoro, BIT di Ginevra, il quale riconosce nella distanza la condizione necessaria e sufficiente affinché possa parlarsi di telelavoro, ravvisando lo stesso anche nel caso di prestazione lavorativa presso un ufficio decentrato. Lo schema di Testo unificato per i disegni di legge n. 2305, 3123, 3189, 3489 del 1999, invece, da rilievo oltre che al fattore della distanza, anche alla fase dell'utilizzazione ed intende per telelavoro “il lavoro in qualsiasi forma prestato, mediante l'impiego di strumenti telematici, da luogo diverso e distante rispetto a quello nel quale viene utilizzato”.

L'Accordo UE del 2002 e quello Interconfederale del 2004 differiscono circa il tipo di prestazione oggetto del telelavoro: infatti mentre l'Accordo del 2004 che ha dato attuazione all'accordo quadro del 2002 non specifica l'attività lavorativa cui il telelavoro inerisce, l'accordo comunitario parla di rapporto di lavoro subordinato; gli fanno eco anche i contratti collettivi e gli accordi aziendali. Nell'ambito della pubblica amministrazione, il decreto del Presidente della Repubblica n. 70 del 1999 intende per telelavoro il “lavoro a distanza” eseguito “in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con

l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce”; in tal modo si effettua un distinguo tra la sede di telelavoro e quella di lavoro, definita, al contrario, come “quella dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato”. Affinché si possa attuare tale prerogativa, devono essere predisposti, così come indicato dallo stesso decreto, dei veri e propri “progetti di telelavoro”. La Circolare dell' INPS del 2008, contenente le disposizioni di attuazione dell'accordo nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare, e la proposta di legge francese dello stesso anno, ribadiscono il concetto di telelavoro quale prestazione svolta lontano dall'impresa.

Oltre ai dati normativi, è possibile poi rinvenire ulteriori definizioni. La JALA International, società di consulenza aziendale fondata dallo stesso Nilles nel 1980, parla di telelavoro come “ogni forma di sostituzione degli spostamenti di lavoro con tecnologie dell'informazione” ponendo in risalto la possibilità, precipua di questa tipologia, di eseguire la propria prestazione senza la necessità di recarsi sul posto di lavoro grazie all'uso di strumenti telematici che consentono di ottimizzare i risultati lavorativi con minore dispendio di tempo. Contrapposta, invece, è la tesi del sociologo Domenico De Masi, il quale ritiene che si abbia telelavoro anche quando nel lavoro decentrato non si utilizzino tecniche informatiche, indicando piuttosto la nozione del lavoro a distanza, ponendo tra l'altro sullo stesso piano attività di produzione di beni materiali e di beni immateriali. Infine la Fondazione Ugo Bordoni, ente che si preoccupa di sviluppare attività di ricerca nell'ambito della comunicazione elettronica,

dell'informatica e dei servizi multimediali per promuovere il progresso scientifico-tecnologico, adopera il termine telelavoro per indicare “il lavoro a distanza svolto con l’ausilio delle tecnologie informatiche”.

Ma come afferma Nogler⁴ “*omnis definitio periculosa est*” dal momento che il giurista tende a ricondurre a schemi tipici un fenomeno che è in continua evoluzione, dimostrandosi quando troppo generico quando troppo selettivo, con il risultato di incidere sulla qualificazione nonché sulla disciplina giuridica dello stesso. Tentare infatti di circoscrivere una fattispecie così eterogenea entro un unico modello vuol dire fissare rigidamente i caratteri distintivi dello stesso, stabilendo non ciò che il telelavoro è, ma ciò che dovrebbe essere con la conseguenza di ridurne le possibilità di applicazione. In ogni caso, così come giustamente sostiene l’European Industrial Relations Observatory è difficile dare una definizione del telelavoro, perché si tratta di una definizione la cui natura non è meramente legale ma funzionale ed organizzativa.

Alla luce dell’excursus effettuato i caratteri che emergono, sono sicuramente due: la “distanza” dai locali dell’impresa del posto in cui il lavoro è prestato e le tecnologie virtuali di cui si avvale il *teleworker*, non come mero supporto tecnico, ma al fine del suo svolgimento e del collegamento con l’impresa. Ed è proprio il prefisso “tele” che assume la doppia valenza, indicativa allo stesso tempo sia

⁴ L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quaderni dir. lav. rel. Ind.*, 1998, n. 21, pag. 101 ss.

della lontananza, in base all’etimologia greca (*τῆλε*), che della strumentazione telematica; con un’unica espressione: “*digital workplace*”.

2 Caratteristiche ed attività oggetto di telelavoro: i modi, i luoghi e le tecnologie

Come Varaldo⁵ giustamente afferma, “il valore della mobilità” consiste nella “possibilità di essere connessi con il lavoro da qualunque posto (*everywhere*) e in qualunque momento (*anytime*)”. Il telelavoro ha potenzialmente ad oggetto ogni tipo di attività che non consista in una produzione di beni materiali. Affinché possa parlarsi di prestazione di telelavoro, è indispensabile che il lavoro sia programmabile, non necessiti di interazione continua con altri, possa essere svolto autonomamente e possa essere controllato. Questa tipologia si attaglia quindi sia a prestazioni meramente esecutive, come un’attività di elaborazione di dati, sia ad attività con un’alta professionalità e creatività quale ad esempio quella del grafico⁶. Il luogo in cui tale prestazione avviene, può appartenere al lavoratore stesso, all’azienda in favore della quale la prestazione è svolta, all’amministrazione di appartenenza nel caso di telelavoro presso le pubbliche amministrazioni, a diversa azienda o amministrazione; può

⁵ P. Varaldo, *Remote working. Nuove tecnologie ed organizzazione del lavoro: sfide, opportunità e limiti*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n.7, pag. 661 ss.

⁶ F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 53 ss.

anche non appartenere a nessuno, come nel caso del telelavoro mobile⁷. Il luogo può anche essere uno stato diverso rispetto a quello in cui si trova l’azienda madre: in questo caso parliamo di telelavoro *off shore*. Distinguiamo infatti tra varie forme. Il telelavoro può essere svolto per prima cosa presso il domicilio del prestatore (*home terminal*), consentendo una maggiore flessibilità nei tempi e nei modi della prestazione. Tale tipologia si sta largamente diffondendo anche in virtù dello sviluppo parallelo della figura lavorativa del *free-lance*, soprattutto in ambito giornalistico. L’ *home terminal* non va assolutamente confuso con il lavoro a domicilio regolato dalla legge n. 877 del 1973; quest’ultima infatti è una fattispecie completamente diversa che prescinde dal luogo in cui la prestazione è eseguita⁸. L’ambiente di lavoro può altresì essere rappresentato da un ufficio decentrato (*off company working place*), rispetto alla sede principale, dove il lavoratore svolge la sua prestazione in collegamento telematico con quest’ultima. Il centro-satellite deve rappresentare una “*dependance*” dell’ ufficio centrale, non un’ unità a sé stante dotata di una propria indipendenza, altrimenti si tratterebbe di un trasferimento camuffato. Di decentramento si può parlare anche nel caso di *tele cottage*, laddove si è sempre alla presenza di un ufficio satellite, ma nel quale lavorano *teleworkers* appartenenti a imprese diverse. Questo a sua volta può presentarsi alternativamente come *concentrative tele*

⁷ L. Gaeta, *La nozione*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 13 ss.

⁸ L. Gaeta, *La nozione*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 13 ss.

work o *distributed* *tele* *work.*

Si ha invece telelavoro mobile (*mobile working*), detto anche con una formula piuttosto suggestiva “argonautico”, quando il prestatore, in continuo collegamento informatico con la sede principale per mezzo di un computer portatile o cellulari e palmari, non svolge la sua prestazione in un luogo fisso, ma dove la società stessa lo reputa necessario.

Emergono inoltre le teleimprese (*distance working enterprises*) in grado di offrire dei servizi su base remota specializzati, il cui pc è direttamente collegato con quello del cliente, e la *telecooperation*, altra forma di telelavoro che si bipartisce in telecollaborazione, in cui lavoratori fisicamente distanti collaborano tra loro tramite tecnologie informatiche, e *workgroup*, in cui un gruppo di lavoratori coopera per mezzo di *groupware*, tecnologie *ad hoc*.

Il telelavoro alternato (*alternating tele work*) consente di eseguire la propria prestazione lavorativa parte presso la struttura nell’interesse della quale è svolta, parte a distanza.

L’azienda virtuale, infine, è un’azienda che non è fisicamente percepibile ma rintracciabile mediante siti *web*.

Comune a tutte le modalità è l’avvalersi di tecnologie informatiche che consentano il collegamento continuo con l’azienda madre e lo svolgimento della prestazione per mezzo di un computer, elemento imprescindibile. Nel telelavoro domiciliare il lavoratore ha a propria

disposizione una “postazione di lavoro”⁹, munita di personal computer, stampante, fax, linea telefonica, *hardware* e *software*, fornita dal proprio datore di lavoro a sue spese. A carico di quest’ultimo sono tutti i costi relativi all’installazione, alla gestione e alla manutenzione della suddetta postazione. Nel caso di riparazione per danni non imputabili al lavoratore, che richieda tempi lunghi, è prevista la possibilità, nelle pubbliche amministrazioni, che il *teleworker* presti nel frattempo il proprio lavoro presso la sede principale¹⁰.

Il telelavoro mobile presuppone la dotazione di *notebook*, e *smartphone*. Per entrambe le tipologie è necessaria una connessione ad alta velocità, strumenti di videoconferenza, telefonia *voip*. Tale tecnologia permette di lavorare come se si fosse in ufficio, tenendosi in contatto con i colleghi tramite la rete aziendale. A ciò ha contribuito anche l’enorme diffusione del sistema di connessione a banda larga. Per la dottrina tedesca si è in ogni caso alla presenza di telelavoro, quando il lavoratore trascorra più del 50% del proprio orario lavorativo davanti al monitor del proprio PC¹¹. L’uso delle ICT (*information and communication technology*), secondo il decreto del presidente della repubblica n. 70 del 1999, circa il telelavoro nelle

⁹D. A. Carella e P. Gentile, *La stazione di lavoro*, in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il Telelavoro, teorie e applicazioni*, Milano, Angeli, 1993, pag. 122 ss.

¹⁰C. Lazzari, La postazione di lavoro e i collegamenti, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag.108 ss.

¹¹L. Gaeta, *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del “telelavoro”*, in *Lav. 80*, 1986, pag.344 ss.

pubbliche amministrazioni, deve essere “prevalente”, tanto nel momento esecutivo che comunicativo con la sede-madre. Non è necessario che vi sia un collegamento simultaneo, l’importante è che questo sia tecnicamente possibile. Infatti nella modalità *on line*, il telelavoro viene svolto nello stesso arco di tempo di un lavoratore che opera presso la sede principale, tramite un computer in costante collegamento elettronico con il computer-madre, permettendo in tal modo al datore di impartire direttive e procedere a verifiche estemporaneamente. In caso di modalità *off line*, invece, è lo stesso lavoratore a scegliere i propri orari e tempi di lavoro, obbligandosi soltanto a mantenere un certo livello qualitativo prestabilito dal datore tramite una dettagliata organizzazione.¹² Molto spesso il telelavoro viene effettuato con modalità mista: il prestatore lavora *on line* ma con la facoltà di scegliere la distribuzione del lavoro, salvo che per qualche ora di reperibilità. La modalità *one way line*, ulteriore variante, si caratterizza per il fatto che il collegamento con il computer madre è definito “a senso unico”: il risultato della prestazione arriva direttamente al computer principale ma senza possibilità di comunicazione di esso con il terminale telelavorante¹³.

I soggetti agenti possono essere tanto il singolo quanto un gruppo di individui. L’attività telelavorata può avere o meno natura imprenditoriale. Affinché possa parlarsi di teleimpresa, deve essere

¹² M. Lepore, *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002*, in A.D.L., Cedam, 2002, pag. 813 ss.

¹³ L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 1 ss.

attuato quel minimo di organizzazione dei fattori della produzione, tale da risultare prevalente rispetto al fattore del proprio lavoro; il che va alacremente verificato dal momento che al teleimprenditore non si applicano le norme di diritto del lavoro, ma piuttosto quelle del diritto commerciale. All'opposto saranno applicabili le normali tutele del diritto del lavoro nel caso in cui l'impresa subisca la dipendenza economica di un'altra. Al contrario, quando l'elemento fondamentale della prestazione sia costituito dal proprio personale lavoro, esso si qualifica come un vero e proprio rapporto di lavoro, a sua volta passibile di ulteriori determinazioni. Gaeta¹⁴ individua cinque categorie: oltre al già citato telelavoro imprenditoriale, distingue tra telelavoro autonomo, parasubordinato, a domicilio e subordinato. Secondo Nogler distinguere tra quattro diverse qualificazioni è eccessivo. Il giurista ritiene che la parasubordinazione sia una fattispecie trasversale, quindi compatibile con qualsiasi figura di telelavoratore, mentre Gaeta relega la sua applicazione a quei pochi casi di “telelavoratori che prestino la propria opera continuativamente collegati con un committente e che risultino dotati di una certa organizzazione, oltre che di mezzi, anche di manodopera non familiare, comunque non prevalente rispetto all'apporto del proprio lavoro personale”. Piuttosto Nogler afferma la necessità di distinguere tra lavoro a domicilio e non, poiché al primo si applica la legge n 877 del 1973. In conformità a quest'ultima “è lavoratore a domicilio

¹⁴ L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag.1 ss.

chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi”. “La subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente”. Dalla lettera della legge la dottrina maggioritaria, tra i cui gli stessi Nogler e Gaeta, deduce che il lavoro a domicilio riguarda tanto i rapporti di lavoro subordinato ex art. 2094 c. c., quanto quelli di lavoro autonomo ex art. 2222 c. c., in perfetta corrispondenza con l'art. 2128 c. c.. Tale tipologia, dunque, si pone come “gerarchicamente” superiore rispetto alle sottocategorie del lavoro subordinato ed autonomo; posizione della quale non tiene minimamente conto un'opposta tesi. Secondo una diversa impostazione, infatti, ci sono delle precipue differenze fra il lavoro a domicilio e il lavoro subordinato. Per prima cosa il lavoratore a domicilio si avvale di strumenti e dispositivi il cui uso non è consentito al lavoratore subordinato, nonché della manodopera accessoria dei propri familiari. Ma tale distinguo non è certamente

possibile nel caso in cui il telelavoratore utilizzi attrezature non proprie ma altrui. In secondo luogo tale lavoratore non è sottoposto al continuo controllo del suo datore, il quale si limita ad imporgli direttive iniziali e ad effettuare una verifica finale della prestazione svolta e non ha potere di sostituzione del *software* applicativo, dopo un'iniziale scelta, nel corso del rapporto¹⁵. Alla luce di ciò la dottrina ha ritenuto che si possa parlare di lavoro subordinato soltanto se svolto in modalità *on line*; Gottardi¹⁶ replica sostenendo che la scelta di lavorare in base ad un certo tipo di modalità, nell'ambito della pubblica amministrazione, è lasciata alla discrezione del progetto, ed inoltre esistono numerosi casi di telelavoro *off line*, come il *data entry*, in cui si è perfettamente in grado di scandire il tempo lavorativo. Circa la diatriba tra la qualificazione del rapporto di telelavoro come subordinato o autonomo, riscontriamo diverse posizioni. La giurisprudenza è orientata ad escludere che il telelavoro possa definirsi come subordinato muovendo dall' art. 2094 c. c., che lo identifica come quel rapporto svolto “alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”. Secondo una impostazione contraria, sostenuta tra gli altri da Nogler¹⁷, nel telelavoro è possibile ravvisare il carattere della subordinazione indipendentemente dalla presenza o

¹⁵ L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro in Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*. Quaderni dir. lav. rel. Ind., 1998, n. 21, pag. 101 ss.
L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 1

¹⁶ D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag. 906 ss.
¹⁷ L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro in Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*. Quaderni dir. lav. rel. Ind., 1998, N 21, pag. 101 ss.

meno degli elementi indicati ex art. 2094 c. c.. In questo caso infatti l'impresa stabilirà il tipo di lavoro da svolgere, il telelavoratore potrà eseguire la prestazione con diverse modalità ma rimanendo vincolato alle direttive emanate, ed entro i limiti stabiliti dal datore potrà ripartire l'orario di lavoro come meglio crede. Il datore avrà inoltre il potere di scegliere ed eventualmente modificare il *software* applicativo. Il telelavoratore autonomo, invece, lavorerà sulla base di semplici indirizzi, per cui su di esso ricadrà la responsabilità per il mancato soddisfacimento del committente, e, al contrario, avrà completa libertà di autogestione.

3 Flessibilità del telelavoro: genus o species?

Come afferma Pizzi¹⁸, quando vengono create nuove tipologie di lavoro, lo studioso che se ne accosta, potrà maturare due atteggiamenti alternativi: sussumere tale forma in una già esistente o elaborare una nuova categoria. Alcuni autori prescindono dalla possibile classificazione del telelavoro come autonomo o subordinato. Per Flammia¹⁹ tale bipartizione mal si adatta al lavoro prestato a distanza, che al contrario necessita di una diversa classificazione. Infatti, per il giurista, sia il concetto di subordinazione, che quello di autonomia, così come enunciati rispettivamente dagli articoli 2094 e 2222 c.c., mal si adattano al telelavoro; sarebbe opportuno riformularli tenendo

¹⁸ P. Pizzi, *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, I, pag. 219 ss.

¹⁹ R. Flammia, *Telelavoro*, in *Enc. Giur. Treccani*, 1996, XXX

conto dello status del *teleworker*. Tali autori finiscono per abbracciare la tesi che riconosce nel telelavoro stesso un *tertium genus*, al fianco del lavoro subordinato e autonomo. In quest'ottica, infatti, il telelavoro diventa “lavoro coordinato alle esigenze dell’impresa”²⁰. Tale teoria muove dall’assunto che ormai il lavoro subordinato non si identifica più con quello prestato “alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore” ex art. 2094 c.c., ma risulta più articolato e al contempo più autonomo, in modo da soddisfare le esigenze che nel corso della prestazione si presentano come necessarie alla realizzazione dell’interesse del creditore²¹. Questa differenza rispetto al modello di subordinazione tradizionale, si evidenzia maggiormente nell’ambito del lavoro a distanza che si avvale delle tecnologie informatiche, “coordinato” a seconda dei bisogni del momento dell’azienda a favore del quale è prestato e dello stesso telelavoratore. In base a questa tripartizione, quindi, il lavoro meramente subordinato è relegato a mansioni prettamente esecutive e residua quello autonomo come attività non coordinata. Ma la locuzione *tertium genus*, così, diviene soltanto un modo diverso per individuare quel tipo di subordinazione, definita dal Nogler etero organizzata, che si discosta dalla definizione tradizionale ex art. 2094 c.c., ma che di fatto si può ricondurre comunque allo stesso modello. Questa impostazione fautrice di un nuovo *genus* inoltre, ritiene che al telelavoratore sia

²⁰ L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro in Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*. Quaderni dir. lav. rel. Ind., 1998, N 21, pag. 118

²¹ R. De Luca Tamajo, R. Flammia, M. Persiani, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua identità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lav. inf.*, 1996, n. 15 e 16, pag. 75

inadeguata la qualifica di lavoratore subordinato perché trattasi di persona dotata di un'alta professionalità. L' affermazione può essere agevolmente smentita; infatti non tutti i teleworkers hanno una qualifica professionale tale da permettere di concordare insieme al proprio datore di lavoro le condizioni contrattuali; anzi molto spesso i telelavoratori svolgono mansioni meramente esecutive, che ricadono esattamente nell'ambito della disciplina della subordinazione²². Creando una terza tipologia si rischia, quindi, di uniformare fattispecie completamente diverse, tralasciando di considerare che l'utilizzo delle ITC non conduce per forza ad una decremento della subordinazione²³. Ma anche coloro che prendono posizione opposta , ossia ritenere il telelavoro qualificabile come subordinato, possono giungere a conclusioni antitetiche²⁴. Alcuni autori, infatti, sostengono che si possa definire il telelavoro in base alla normativa e agli istituti esistenti senza che si ponga l'esigenza di una riforma, “atteso che il fenomeno non sembra nient'altro che una diversa modalità di atteggiarsi dell'esecuzione della prestazione”²⁵. Secondo altri, tra i quali Gaeta²⁶ , invece, è doverosa una definitiva qualificazione legislativa, in grado di spazzar via gli equivoci e le innumerevoli interpretazioni in materia. Il dibattito che nel 2000 ha visto

²² P. Pizzi, *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, I, pag. 219 ss.

²³ L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag.1 ss.

²⁴ F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2006, pag.53 ss.

²⁵ L. Battista, *Telelavoro: quale subordinazione? Riflessioni minime sul potere di controllo*, in *Giust. Civ.*, 1998, pag.555

²⁶ L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag.1 ss.

contrapporsi i fautori del terzo tipo con i sostenitori della vecchia bipartizione si è risolto a favore dei secondi: il telelavoro potrà essere tanto subordinato quanto autonomo a seconda dei casi.²⁷

4 Decentramento produttivo e telelavoro

Il fenomeno del decentramento produttivo si è sviluppato a seguito delle ristrutturazioni che hanno interessato soprattutto le grandi imprese e in vista dell'innovazione tecnologica ed informatica che ha avuto ripercussioni anche in ambito lavorativo. Esso comporta essenzialmente il trasferimento di una o più attività produttive, che inizialmente venivano compiute all'interno dell'azienda, a terzi, esterni ad essa, interessati da rapporti negoziali diversi. Il decentramento produttivo può assumere differenti forme, che variano conformemente al contesto sociale ed economico all'interno del quale si diffondono. A titolo esemplificativo e non esaustivo è possibile individuare alcune tipologie²⁸.

L'*outsourcing* rappresenta una forma di esternalizzazione di alcune funzioni aziendali, inserite comunque nel processo produttivo dell'azienda, con la possibilità di essere ricollocate all'interno di quest'ultima trascorso un certo periodo di tempo. Ciò consente

²⁷ M. Miscione, *Il “lavoro a distanza” è già attuale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n.7, pag. 653 ss.

²⁸ G. Quadri, *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Napoli, Jovene, 2004, pag. 20 ss.

all’azienda di avvalersi di un terzo cui demandare il compimento di determinate attività evitando di espandere l’azienda per necessità produttive e ottenendo al contempo una prestazione specializzata. Infatti l’imprenditore avvalendosi di fornitori esterni all’impresa, potrà reclutare personale altamente qualificato per quelle funzioni di cui abbisogna. Anche il lavoratore tecnicamente specializzato trae vantaggio dall’ *outsourcing*: infatti gli permette di godere della fama e dell’avviamento commerciale dell’azienda, di ottenere “una sorta di marchio di qualità”²⁹ e conseguente aumento della retribuzione e del reddito oltre che della stabilità dell’occupazione stessa.

Il decentramento produttivo si realizza anche tramite la fornitura di lavoro temporaneo, realizzata con la stipula di contratti di appalto e di somministrazione. L’appalto è stato modificato dal d. lgs. n. 276 del 2003, “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, e si differenzia dalla somministrazione di lavoro “per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell’appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell’opera o del servizio dedotti in contratto, dall’esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d’impresa”. Il committente e l’appaltatore sono solidalmente obbligati nei confronti dei lavoratori entro un anno dalla cessazione del rapporto per la corresponsione

²⁹P. Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in AIDLASS, *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo*, Atti delle Giornate di studio di Diritto del Lavoro, Trento 4-5 giugno 1999, Milano, 2000, pag. 11

della retribuzione e dei “contributi previdenziali dovuti”. A differenza del telelavoro, che sancisce l’equivalenza retributiva tra i lavoratori interni all’azienda e quelli che operano decentrati, a norma dell’art. 3 dell’accordo interconfederale del 2004, l’appalto, dopo l’emanazione del decreto legislativo del 2003, non prevede più la parità di trattamento tra coloro che svolgono la loro prestazione sotto il potere direttivo del committente e coloro che compiono la propria attività lavorativa sotto il potere direttivo dell’appaltatore³⁰.

Il trasferimento di rami d’azienda, ulteriore modo di esplicazione del decentramento produttivo, comporta, per il lavoratore, il passaggio della dipendenza da un datore di lavoro ad un altro. Infatti al lavoratore è garantita la continuazione del rapporto nei confronti del nuovo titolare; il trasferimento non può costituire, pertanto, motivo di licenziamento. Inoltre al lavoratore è riconosciuto il mantenimento di tutti i suoi diritti nonché l’applicazione del contratto collettivo nazionale in vigore prima del trasferimento. Il nuovo datore di lavoro è obbligato in solido con il vecchio datore per la corresponsione dei crediti già maturati all’atto del trasferimento.

Il distacco internazionale del lavoratore si realizza attraverso forme contrattuali diverse. In ogni caso alla materia si applica la direttiva comunitaria 96/71/CE, la quale prescrive che il lavoratore che svolge la propria prestazione all’estero resta subordinato in ogni caso al

³⁰ F. Petracci, A. Bottini, A. Benigni, B. Laudi, G. Bevilacqua, S. Slataper, M. Dal Cin, R. Valdi, *Decentramento produttivo. Risorse e problemi di tutela*, relazione del convegno organizzato dall’associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani, Pordenone, 18 novembre 2005, www.petraccimarin.it, pag. 1 ss.

potere direttivo ed organizzativo del titolare dell’azienda italiana. Al lavoratore è garantito il riconoscimento di tutti i suoi diritti, purché nello stato di destinazione viga lo stesso trattamento dello stato italiano³¹.

Il processo di decentramento produttivo, inizialmente guardato con ostilità e “spesso ricondotto al concetto di lavoro nero”³², oggi è invece guardato con maggiore favore in quanto consente un’organizzazione aziendale improntata alla flessibilità e una maggiore qualità in termini di specializzazione tecnica. Inoltre l’imprenditore, optando per forme di decentramento produttivo, realizza il risparmio economico, dato dalla differenza tra i costi della forza-lavoro interna, che aumenta all’aumentare delle dimensioni dell’impresa, e i costi della forza-lavoro esterna che, essendo impiegata tramite contratti diversi da quello del lavoro subordinato a tempo indeterminato, permette, invece, una riduzione di costi³³. Infatti prima che si attuassero forme di organizzazione aziendale alternative, il rapporto di lavoro *standard* utilizzato dalle imprese per assumere nuova forza-lavoro era quello del lavoro subordinato a tempo pieno ed

³¹ F. Petracci, A. Bottini, A. Benigni, B. Laudi, G. Bevilacqua, S. Slataper, M. Dal Cin, R. Valdi, *Decentramento produttivo. Risorse e problemi di tutela*, relazione del convegno organizzato dall’associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani, Pordenone, 18 novembre 2005, www.petraccimarin.it, pag. 1 ss.

³² G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 270

³³ P. Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in AIDLASS, *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo*, Atti delle Giornate di studio di Diritto del Lavoro, Trento 4-5 giugno 1999, Milano, 2000, pag. 1 ss.

G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 269 ss.

indeterminato, caratterizzato da una netta separazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita, con prefissati livelli di retribuzione e reddito. A seguito della globalizzazione, dell'apertura dei mercati, della "rivoluzione informatica"³⁴, il suddetto modello cede a favore di rapporti d'impiego incentrati sulla flessibilità: dei tempi lavorativi, delle mansioni, della retribuzione³⁵. I numerosi interventi legislativi volti a favorire l'instaurazione di rapporti lavorativi più flessibili culminano con il d. lgs. n. 276 del 2003, attuativo della legge Biagi. Le nuove esigenze produttive ribaltano la vecchia organizzazione aziendale: l'impresa viene destrutturata, il processo produttivo unico viene suddiviso in più fasi, l'imprenditore assume la veste di *general contractor* nei confronti delle unità produttive decentrate con il conseguente affievolimento dei suoi poteri datoriali. Tutto questo determina sicuramente un incremento dal punto di vista occupazionale, ma a discapito della qualità della vita del lavoratore; l'antieconomico lavoro subordinato a tempo indeterminato, infatti, cede il posto al lavoro flessibile e precario, lasciando il lavoratore in un clima di incertezza per l'avvenire. Secondo Quadri³⁶ la flessibilità va promossa soltanto nel momento in cui consenta un effettivo aumento del livello occupazionale e in ogni caso predisponendo adeguate garanzie a favore del lavoratore. E' necessario bilanciare due

³⁴ F. Petracci, A. Bottini, A. Benigni, B. Laudi, G. Bevilacqua, S. Slataper, M. Dal Cin, R. Valdi, *Decentramento produttivo. Risorse e problemi di tutela*, relazione del convegno organizzato dall'associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani, Pordenone, 18 novembre 2005, www.petraccimarin.it, pag. 1

³⁵ G. Quadri, *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Napoli, Jovene, 2004, pag. 20 ss.

³⁶ G. Quadri, *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Napoli, Jovene, 2004, pag. 20 ss.

esigenze contrapposte: l'organizzazione di un sistema produttivo flessibile, capace di far fronte alle nuove richieste del mercato del lavoro, e la tutela dei diritti del lavoratore, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza e la professionalità. Quest'ultima va garantita adottando specifiche misure: infatti, poiché per il datore di lavoro sarà antieconomico investire nella formazione di un lavoratore precario, bisognerà prevedere una lunga formazione professionale preventiva alla conclusione del contratto lavorativo, che perduri anche durante l'esecuzione del rapporto. All'interno del decentramento è possibile poi operare alcune distinzioni: decentramento patologico, con l'obiettivo di escludere dal ciclo produttivo quei segmenti dannosi all'impresa, e decentramento fisiologico, che comporta la creazione di "un reticolo produttivo interdipendente"³⁷, nel quale le grandi imprese si avvalgono, per determinate lavorazioni, della prestazione delle piccole imprese. Inoltre si distingue il decentramento di capacità produttiva da quello organizzativo. Nel primo caso specifiche fasi produttive, che potrebbero svolgersi all'interno dell'impresa vengono direttamente demandate ad altre aziende; nel secondo caso invece vi è un vero e proprio trasferimento di attività inizialmente compiute all'interno dell'azienda.

Anche il telelavoro risponde ad esigenze di recupero di flessibilità e la sua diffusione è dovuta allo sviluppo informatico e tecnologico che si è avuto negli ultimi anni, ma il collocamento decentrato rispetto alla

³⁷ G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 271

sede principale dell’azienda comporta in capo al telelavoratore la nascita di un rapporto di lavoro diverso³⁸. Nella comparazione dei fenomeni del decentramento produttivo e del telelavoro, di matrice affine, ma completamente diversi, risulta esemplificativo, nonché emblematico l’art. 30 del d. lgs. n. 276 del 2003 che disciplina il distacco. Per operare questa forma di decentramento produttivo infatti, non si può prescindere dalla sussistenza di due fattori: l’interesse del datore di lavoro a che il lavoratore sia messo a disposizione “di altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa”, e la temporaneità del distacco stesso. Inoltre, nel caso di mutamento delle mansioni inizialmente svolte dal lavoratore è necessario altresì il suo consenso³⁹. Il telelavoro, invece, a norma dell’art. 2 dell’accordo interconfederale del 2004, “consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati”. Tale consenso è indipendente da una modifica delle mansioni del lavoratore; entrambi i contraenti, tra l’altro, hanno la facoltà di proporre l’attività telelavorata con la possibilità di rifiutare o accettare, senza che l’una o l’altra opzione possano causare al prestatore risoluzione del rapporto o mutamento della condizioni dello stesso; inoltre “la decisione di passare al telelavoro è reversibile” . In questo caso l’interesse al decentramento può essere anche del telelavoratore; infatti una

³⁸ G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 269 ss.

³⁹ F. Petracci, A. Bottini, A. Benigni, B. Laudi, G. Bevilacqua, S. Slataper, M. Dal Cin, R. Valdi, *Decentramento produttivo. Risorse e problemi di tutela*, relazione del convegno organizzato dall’associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani, Pordenone, 18 novembre 2005, www.petraccimarin.it, pag. 1 ss.

prestazione svolta a distanza gli consente di organizzare meglio i tempi lavorativi e quelli familiari, spesso sacrificati, e comporta maggiori opportunità di occupazione per i lavoratori portatori di *handicap*⁴⁰. Il rapporto di telelavoro, diversamente dal distaccamento, può anche instaurarsi *ab initio*. Infine il carattere della temporaneità non rientra, al contrario del distacco, tra i fattori costitutivi del telelavoro, dal momento che non si tratta di una modalità di svolgimento occasionale ma una ben distinta tipologia di rapporto lavorativo. Inoltre l'avvalersi di una postazione informatica per lo svolgimento della propria prestazione rappresenta un elemento fondamentale alla configurazione dell'attività telelavorata e che invece non è essenziale affinché si abbiano forme di decentramento produttivo. Infatti non è possibile parlare di telelavoro per rapporti caratterizzati unicamente dal compimento della prestazione con attrezzature informatiche e al contempo eseguiti presso i locali interni dell'azienda, né nei casi in cui la prestazione venga svolta lontano dalla sede aziendale ma senza il tramite della strumentazione informatica. Il telelavoro deriva dalla compresenza di due fattori determinanti: la lontananza dall'azienda e l'avvalersi per il compimento della propria attività lavorativa di apparecchiature informatiche⁴¹.

⁴⁰ M. D'Aponte, *Decentramento produttivo e flessibilità del lavoro: il fenomeno del telelavoro tra modernizzazione dei sistemi d'impresa e tutele del prestatore*, in db.formez.it/...nsf/.../decentramento produttivo e flessibilità_D'APONTE.pdf

⁴¹ M. D'Aponte, *Decentramento produttivo e flessibilità del lavoro: il fenomeno del telelavoro tra modernizzazione dei sistemi d'impresa e tutele del prestatore*, in db.formez.it/...nsf/.../decentramento produttivo e flessibilità_D'APONTE.pdf

5.1 Lavoro a distanza e telelavoro

Parte della dottrina, rappresentata da Gaeta⁴², riconduce alla nozione del lavoro a distanza, a sua volta inglobata nella disciplina del lavoro a domicilio, la legge n.877 del 1973, tutte le tipologie del telelavoro, benché sia conscia che quest'ultimo sia ben lontano dall'essere un fenomeno unitario⁴³. Infatti è lo stesso autore ad affermare che “non esiste un solo lavoro a distanza, ma piuttosto una miriade di tipologie”⁴⁴ e che “la legge del 1973 si trova costretta a fare i conti con una tale realtà frammentata. Il compito di fungere da adeguato contenitore giuridico sembra ingrato, tanto da apparire perdente in partenza.”⁴⁵. Tali molteplici tipologie hanno in comune tra loro il luogo in cui viene eseguita la prestazione di lavoro, diverso per tutte dalla sede principale dell' azienda, e il collegamento tra la prestazione e la sede madre. Ma se è vero che dal punto di vista sociologico ed economico il fenomeno è oltremodo variegato, per Gaeta è invece possibile dal punto di vista tecnico-giuridico, elaborare una nozione unitaria che le abbracci tutte, quella del lavoro a distanza. Questa impostazione adotta una nozione di subordinazione, espressa nella stessa legge del 1973, basata sull' ottemperanza alle “direttive

⁴² L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli,1993, Ed. Scient. It., pag. 152

⁴³ P. Pizzi, *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in *Riv. giur. lav.*,1997, I, pag.219

⁴⁴ L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli,1993, Ed. Scient. It., pag.75

⁴⁵ L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli,1993, Ed. Scient. It., pag.76

dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente". La dottrina in tal modo dimostra di non tener conto dei soggetti che svolgono la propria attività lavorativa in collegamento interattivo con l'azienda madre, il cui "tasso" di subordinazione è tale, da rendere, invece, pienamente applicabile l'art. 2094 c. c.⁴⁶. A conferma di ciò nella sentenza n.115 del 31 marzo 1994 la Corte Costituzionale ribadisce che "non sarebbe comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura", sottolineando che quando dal contenuto concreto del rapporto e dalle modalità di svolgimento di esso emerge il carattere della subordinazione, non sarà possibile qualificare il rapporto in modo diverso.

Il d. P. R. n. 70 del 1999 dissipa i dubbi sulle differenti nozioni di telelavoro e lavoro a distanza. Così, mentre la legge n. 191 del 1998 fomenta oscurità terminologiche utilizzando indistintamente i due termini nell' art.4, il decreto mette in luce il rapporto di genus- species intercorrente tra le due fattispecie, puntualizzando all' art. 2 che per lavoro a distanza bisogna intendere "attività di telelavoro". Infatti il lavoro a distanza è soltanto quello prestato presso una sede lavorativa decentrata rispetto a quella principale; è una formula generica che funge da calderone per multiformi specificazioni, non solo quella del

⁴⁶ P. Pizzi, *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, I, pag. 219 ss.

telelavoro. Quest'ultimo, invece, è caratterizzato oltre che dall'elemento del decentramento, anche da quello dell'impiego di tecnologie telematiche⁴⁷.

⁴⁷ L. Gaeta, *La nozione*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag.33 ss.
D. Bezzi, *Il lavoro flessibile: part-time, telelavoro, lavoro interinale, rapporti a tempo indeterminato, incarichi fiduciari; altri strumenti flessibili di lavoro e di organizzazione; problemi e casi pratici*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 35 ss.

Cap.2- Gli strumenti legislativi: fonti di legge e contrattazione collettiva

1 Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni

Il telelavoro ad oggi non ha ricevuto ancora una compiuta disciplina in grado di regolare la materia sotto ogni profilo. La normativa vigente si concentra prevalentemente sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, mentre quasi del tutto inesistente è la normativa relativa al settore privato. I provvedimenti relativi alla pubblica amministrazione, però, tendono a promuovere la diffusione del telelavoro in quanto utile strumento per la realizzazione dei propri obiettivi; il che favorisce, comunque, anche lo sviluppo del telelavoro al di fuori della pubbliche amministrazioni, grazie agli strumenti di incentivazione, soprattutto fiscale, promessi ai privati che operino in favore degli stessi obiettivi⁴⁸.

Il Protocollo d'intesa del 12 marzo del 1997, volto al "conseguimento degli obiettivi dello sviluppo e dell'accrescimento del tasso di occupazione", è il primo strumento legislativo con il quale si introduce la pubblica amministrazione nel mondo del telelavoro. Infatti il protocollo parla di "promuovere, salvaguardando le necessarie specificità, l'utilizzazione nel settore pubblico delle nuove

⁴⁸ L. Angelini, *Esperienze comparate*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 237-256

modalità di gestione del mercato del lavoro”, realizzando, tra le altre, anche “sperimentazioni di forme di telelavoro”. Con la legge Bassanini-ter, n. 191 del 1998, si fa un passo in avanti. Tale norma infatti, all’art. 4, prevede la possibilità di “forme di lavoro a distanza” con l’istallazione di postazioni lavorative idonee e la preventiva predisposizione di opportuni criteri di verifica dell’esecuzione della prestazione. La norma sancisce che le pubbliche amministrazioni “possono” avvalersi del telelavoro, quasi a voler indicare che si attribuisce una prerogativa, fino ad allora non concessa. Fermo restando che le amministrazioni non sono obbligate a ricorrere a forme di telelavoro ma se ne servono qualora ne ravvisano la convenienza⁴⁹, se si segue questa impostazione, la conseguenza che se ne trae è che il lavoro a distanza e nello specifico il telelavoro fino alla Bassanini-ter devono considerarsi vietati e che, in tanto sono permessi in quanto sono soddisfatte le condizioni previste dalla suddetta legge e dalle successive. E ciò troverebbe conferma nella disposizione dell’art. 4, in cui si riconosce la possibilità di forme di lavoro a distanza anche al di là dei vincoli stabiliti, purché siano consultate le organizzazioni sindacali e l’AIPA e sia comunicato al Dipartimento della Funzione pubblica. Ma in realtà non possiamo rinvenire disposizioni nelle quali l’uso del telelavoro è proibito. Piuttosto

⁴⁹ G. Cassano, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d. p. r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giur. merito*, Milano, Giuffrè, 2000, n. 6, pag. 1358 ss.

l’obiettivo prefissato nell’ art. 4 è “stabilire regole omogenee” per le amministrazioni pubbliche e promuovere l’utilizzo del telelavoro⁵⁰.

I lavoratori a distanza, secondo la disposizione, godono dello stesso salario dei dipendenti *in loco* e “possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria”, in quanto il telelavoro costituisce soltanto una modalità strutturalmente diversa di un rapporto già in atto, non un ulteriore rapporto⁵¹. La legge n. 191 del 1998 stabilisce che le amministrazioni pubbliche possono “autorizzare” i dipendenti ad effettuare una prestazione telelavorata presso un luogo diverso dalla normale sede di lavoro. L’utilizzo di questa espressione per Gaeta⁵² e parte della dottrina è scorretto, dal momento che la pubblica amministrazione sia nel redigere un progetto di telelavoro che nel predisporre la reintegrazione del dipendente presso la sede madre, compie una scelta unilaterale che non necessita del benestare del dipendente. Tuttavia va fatta una distinzione in base alle diverse sottocategorie di telelavoro. Infatti, nel caso di lavoro prestato presso un ufficio decentrato o presso un *telecottage* è soltanto la pubblica amministrazione a condurre le redini del gioco; invece nel caso di *home terminal*, sarà imprescindibile il beneplacito del telelavoratore, dal momento che per l’esecuzione della prestazione lo stesso si avvarrà di locali di propria disponibilità. Pertanto il telelavoro potrà

⁵⁰ A. Visconti, *Telelavoro e P. A.*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 13 ss.

⁵¹ D. Bezzi, *Il lavoro flessibile: part-time, telelavoro, lavoro interinale, rapporti a tempo indeterminato, incarichi fiduciari; altri strumenti flessibili di lavoro e di organizzazione; problemi e casi pratici*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 35 ss.

⁵² L. Gaeta, *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Giuffrè, 1999, pag. 318 ss.

essere sempre imposto nel caso di rapporto autonomo o parasubordinato, ma non nel caso di rapporto subordinato, che ha come elemento caratterizzante della fattispecie lo svolgimento della prestazione presso i locali del datore di lavoro⁵³. Ritornando al dettato legislativo si conclude, all'ultimo comma, affermando che la contrattazione collettiva deve preoccuparsi di adeguare il contesto normativo ed economico “alle specifiche modalità della prestazione” e che le amministrazioni possono avvalersi di forme di telelavoro “sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica”. Nonostante le suddette prescrizioni, la norma, al terzo comma, reputa in ogni caso doveroso un regolamento che disciplini “le modalità organizzative”; con la conseguenza di subordinare la realizzazione del decentramento all’emanazione di tale regolamento, e di sottrarre la materia dall’ambito di competenza della contrattazione collettiva⁵⁴. L’osservazione è stata superata dal d.p.r. n. 70 del 1999, “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni”. La norma in questione si preoccupa innanzitutto di indicare nel telelavoro l’oggetto del regolamento, distinguendolo dal più generico lavoro a distanza e dandone una compiuta definizione, quale lavoro prestato dai dipendenti delle pubbliche amministrazioni

⁵³ D. Bezzi, *Il lavoro flessibile: part-time, telelavoro, lavoro interinale, rapporti a tempo indeterminato, incarichi fiduciari; altri strumenti flessibili di lavoro e di organizzazione; problemi e casi pratici*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 35 ss.

⁵⁴ L. Nogler, *Lavoro a domicilio*, Milano, Giuffrè, 2000, pag.511 ss.

“in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce”. Ogni pubblica amministrazione che voglia avvalersi di forme di telelavoro deve predisporre dei “progetti di telelavoro”. Questi determinano i contenuti, gli obiettivi, le attività, le modalità, il numero dei dipendenti coinvolti e il settore di professionalità cui lo stesso si rivolge, i tempi, i costi, le risorse, le tecnologie della prestazione e devono essere approvati dal responsabile dell'ufficio dirigenziale preposto, il quale sarà tenuto a verificare altresì il corretto adempimento della medesima prestazione. L'amministrazione provvede a nomine e assegnazioni sulla scorta dei criteri formulati dalla contrattazione collettiva; sono inoltre possibili anche forme di telelavoro domiciliare, laddove vi sia disponibilità di un ambiente idoneo, previa valutazione di adeguatezza da parte dell'amministrazione stessa. In ogni caso la postazione di lavoro, quale insieme degli strumenti informatici necessari alla prestazione, deve essere installata e manutenuta dalla stessa amministrazione, che ne sopporta i costi di gestione e provvede ad eventuali rimborsi; l'uso della stessa non può avvenire per fini diversi da quelli prettamente lavorativi. L'amministrazione assicura la “sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo” e stabilisce le regole tecniche per lo svolgimento dell'attività lavorativa .

La prestazione telelavorata non rende naturalmente i dipendenti privi di tutela. Il diritto alla salute “come fondamentale diritto dell’ individuo e interesse della collettività” ex art. 32 cost., il diritto a che l’iniziativa economica si svolga nel rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana ex art. 41 cost., la tutela dell’integrità fisica e della personalità morale del lavoratore ex art. 2087 c. c. sono chiaramente garantiti⁵⁵. La contrattazione collettiva infatti, ex art. 8, ha il compito di garantire ai telelavoratori un trattamento economico e normativo equivalente a quello degli altri lavoratori, lontano da discriminazioni professionali, e “una adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro”. Si riaffermano, in conclusione, ex art. 3 le competenze spettanti all’Autorità per l’ informatica nella pubblica amministrazione (AIPA), già individuate nel decreto legislativo del 1993 n. 39, quali la gestione dei sistemi informatici della pubblica amministrazione, la promozione di progetti telematici, la verifica dei risultati conseguiti dalle singole amministrazioni⁵⁶. Nel 2000, il 23 marzo, viene sottoscritto dall’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e dalle organizzazioni sindacali del pubblico impiego un accordo quadro nazionale che regola l’uso del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni. L’obiettivo è diffondere il telelavoro favorendo una maggiore efficienza delle medesime amministrazioni. A tal fine devono essere predisposti strumenti atti a consentire da un lato all’

⁵⁵ E. Flores, *Osservatorio telelavoro*, in *Diritto&diritti*, 2005,
www.diritto.it/osservatori/telelavoro/

⁵⁶ F. Di Cerbo, *Il telelavoro nel pubblico impiego*, in *Lavoro e previdenza oggi*, Milano, 1999, n. 4, pag.625 ss.

amministrazione di servirsi di tale tipologia e dall’altro al lavoratore di poter scegliere una modalità alternativa nello svolgimento della prestazione “che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita personale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori”. Le relazioni sindacali, in base al suddetto accordo, sono improntate ai “criteri di responsabilità, correttezza, trasparenza e tempestività”. Le Amministrazioni sono tenute a interpellare preventivamente le organizzazioni sindacali circa il contenuto dei progetti di telelavoro. La contrattazione collettiva può delineare gli aspetti particolari dovuti alla specificità dei settori, quali l’individuazione precisa della prestazione, l’assicurazione e l’uso degli strumenti forniti al prestatore, l’articolazione degli orari di lavoro e della reperibilità, corsi di formazione *ad hoc*. Il conferimento dello *status* di telelavoratore deve avvenire in modo da consentire “pari opportunità” rispetto agli altri lavoratori. A tal fine è previsto che le amministrazioni pongano in essere “iniziative di formazione” volte “a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione”, e che le medesime assicurino il rispetto dei normali *standard* in tema di ambiente sicurezza e salute. Nel caso di offerta di telelavoro superiore alla domanda l’amministrazione procede alla selezione in base a determinati parametri: “situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro” ; “esigenze

di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari e conviventi, debitamente certificate”; “maggiore tempo di percorrenza dall’abitazione del dipendente alla sede”. La retribuzione è determinata dalla contrattazione collettiva nazionale. È infine salvaguardato l’esercizio dei diritti sindacali da parte dei *teleworkers*. La disciplina telelavorista si amplia con la deliberazione dell’AIPA del 31 maggio 2001 n. 16. La deliberazione tiene conto della direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 5 settembre 1995 concernente la realizzazione della Rete unitaria della pubblica amministrazione (RUPA), che consente ad ogni utente autorizzato di accedere ad un *database* informatico allo scopo di favorire l’avvicinamento tra la collettività e l’amministrazione pubblica. Questa d’altro canto grazie alla rete unitaria ha la possibilità di comunicare e interagire al proprio interno al fine di rendere fruibili in rete prestazioni amministrative. L’AIPA con la deliberazione del 2001 oltre a ribadire il rilievo e i caratteri del progetto di telelavoro, si propone di specificare i “requisiti di sicurezza dei documenti informatici delle tecnologie e dei dati personali”. Essi sono messi a punto con la finalità di consentire il riconoscimento dei *teleworkers* e la tracciabilità della loro attività, di impedire l’uso di internet con finalità diverse da quella lavorativa e in orari diversi da quelli prestabiliti e allo stesso tempo la modifica di *hardware* e *software* in dotazione.

Per il telelavoro nell’Inps è stata emanata la circolare n. 80 del 22 luglio 2008, “disposizioni attuative dell’Accordo Nazionale sul

progetto di telelavoro domiciliare”⁵⁷. Essa prospetta un “progetto sperimentale di lavoro” elaborato dal direttore “di struttura” e approvato dall’ Osservatorio, normativizzato ex art. 6 dell’accordo-quadro nazionale, con funzione di verifica dell’evoluzione dei progetti in atto e un “progetto individuale di struttura” redatto dal dirigente dell’ufficio in cui il dipendente che ha fatto richiesta per partecipare al progetto di telelavoro presta normalmente attività lavorativa.

2 Il settore privato: proposte di legge e di contrattazione collettiva

Nel settore privato non ci sono disposizioni legislative che regolano espressamente ogni singola sfaccettatura del telelavoro. Tuttavia in base all’art 35 della Costituzione sono tutelate tutte le forme di lavoro, principio ribadito dall’ art. 2060 del codice civile, in base al quale “il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali”. Pertanto, in caso di lacune normative sopperisce la disposizione dell’art. 12 delle preleggi, per la quale “se una controversia non può essere decisa con una precisa disposizione, si ha riguardo alle disposizioni che regolano casi simili o materie analoghe; se il caso rimane ancora dubbio, si decide secondo i principi generali dell’ordinamento giuridico dello Stato”. In tal modo si sancisce il ricorso all’*analogia legis*, ossia alla disciplina dei casi simili, e all’*analogia iuris*, cioè ai principi generali del nostro

⁵⁷ M. Miscione, *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 663 ss.

ordinamento⁵⁸. Nonostante ciò il settore non risulta del tutto privo di riferimenti normativi.

La legge n. 877 del 1973 sul lavoro a domicilio è applicabile anche al telelavoro privato. Infatti, nonostante la norma concerna il settore manifatturiero, che riguarda la produzione di beni materiali, per alcune disposizioni non si riscontrano difficoltà attuative, e in ogni caso la disciplina va integrata con le previsioni della contrattazione collettiva.

Ai telelavoratori è altresì applicabile l' art. 2087 c. c., in base al quale “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”⁵⁹.

Nel 1998 la Commissione Lavoro del Senato ha messo a punto il disegno di legge S-2305, “Norme per la promozione e l'incentivazione del telelavoro”. Oltre a questo sono state elaborate la proposta di legge C-4090, di contenuto pressoché identico alla prima, e quella C-2470, che si astiene dal regolamentare il rapporto di telelavoro per concentrarsi esclusivamente sulla sua funzione di strumento atto alla realizzazione di numerosi interessi collettivi. La Commissione Lavoro reputa doverosa una regolamentazione del telelavoro affinché i prestatori a distanza godano degli stessi diritti

⁵⁸ G. Arcuri, Aspetti giuridici in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il telelavoro : teorie e applicazioni : la destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*, Milano, Franco Angeli, 1996, pag.203 ss.

⁵⁹ M. Biagi, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. relaz. ind.* 2002, 1, 5

degli altri lavoratori e vengano predisposte delle tutele *ad hoc* necessarie in virtù del particolare contesto in cui i telelavoratori svolgono la loro prestazione. Tale proposta non si rivolge soltanto al telelavoratore subordinato, ma detta una serie di regole omogenee che toccano diverse tipologie contrattuali, “comprendendo il telelavoratore subordinato e quello autonomo parasubordinato”. Molti degli articoli della proposta sono improntati al soddisfacimento della “socialità informatica”; per prevenire l’isolamento del telelavoratore, infatti, la legge predispone un collegamento interattivo con la sede principale, le rappresentanze sindacali e con tutti gli utenti; la fruizione delle informazioni essenziali in modo tale da permettere “il superamento di una condizione di isolamento che può influire negativamente sulle relazioni umane e di lavoro, sullo sviluppo delle conoscenze professionali, sulle possibilità di carriera, sullo sviluppo di rapporti organizzativi, sindacali o associativi, sulla conoscenza di notizie indispensabili ai fini della tutela dei propri diritti”⁶⁰.

Nel regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, d. p. r. n. 70 del 1999, si accenna ad un possibile allargamento dell’applicazione del telelavoro al settore privato. Infatti nel decreto attività telelavorate “possono essere programmate, organizzate e gestite anche con soggetti terzi nel rispetto dei criteri generali di uniformità, garanzia e trasparenza”⁶¹. Inoltre l’iniziale riluttanza delle organizzazioni sindacali, dovuta al timore che il telelavoro diventasse

⁶⁰ F. Scarpelli, *Le proposte di legge*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 257-269

⁶¹ F. Di Cerbo, *Il telelavoro nel pubblico impiego*, in *Lavoro e previdenza oggi*, Milano, 1999, n. 4, pag. 625 ss.

sinonimo di precariato, si sta dissipando; è emblematico l'accordo sul telelavoro del 20 giugno 1997 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat e Uiltucs-Uil, che riguarda i servizi e il terziario⁶². Con questo le parti riconoscono nel telelavoro la soluzione al contemperamento di esigenze economico-sociali, come la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la flessibilità nell'orario di lavoro e l'inserimento delle categorie più deboli di lavoratori.

Il legislatore nella legge n. 53 del 2000, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", riformata dalla legge n.296 del 2006, art. 1, co. 1254, annovera il telelavoro tra le misure a sostegno della flessibilità degli orari di lavoro che consentono una migliore organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro "alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore".

La legge n. 4 del 2004, "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici", stabilisce al fine di incentivare il telelavoro, contributi pubblici a sostegno di soggetti privati per l'allestimento di postazioni di telelavoro ad uso di lavoratori disabili, munite di tecnologia *hardware* e *software* idonea al tipo di disabilità e alle mansioni svolte⁶³.

⁶² E. Massi, *Il telelavoro tra P. A. e settore privato: problemi e prospettive* in *Diritto & pratica del lavoro*, 1999, n. 19, pag. 1285 ss.

⁶³ M. Faioli, *Telelavoro*, postilla di aggiornamento, in *Enc. Giur. Treccani*, 2006, XXX

Il 17 luglio del 2001 è stato firmato un accordo sul telelavoro tra Confapi, Cgl, Cisl e Uil⁶⁴. Nella premessa si spiegano gli interessi che hanno spinto a tale regolamentazione: oltre a scelte personali ed esigenze familiari, si menzionano interessi collettivi, quali la deflazione del traffico, la conseguente diminuzione dell'inquinamento e dei tempi di percorrenza, un generale miglioramento della qualità della vita, nonché agevolazioni per i lavoratori portatori di *handicap*. Tale norma definisce il telelavoro “la modalità di effettuazione della prestazione da parte di un lavoratore subordinato, il cui espletamento avviene con l'ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori dei locali dell'impresa di appartenenza”. L'*hardware* e il *software* vengono forniti dal datore di lavoro che provvede all'installazione e alla gestione accollandosi le relative spese e provvedendo agli aggiornamenti necessari. Alla contrattazione collettiva viene demandata la disciplina circa “le particolari situazioni e tipologie per le quali sia possibile l'instaurazione di rapporti di telelavoro oltre a quelle definite in premessa; le modalità di informazione preventiva in rapporto alla contrattazione sulle materie attinenti all'organizzazione del lavoro; le modalità di utilizzo dei diritti di informazione e formazione; le regole per l'effettivo espletamento dei diritti sindacali; le modalità di utilizzo degli orari di lavoro, in relazione alle diverse norme contrattuali in materia; le modalità di applicazione delle norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni”. Le condizioni di lavoro devono essere specificamente

⁶⁴ D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag. 906 ss.

elencate con un accordo scritto e sono molteplici; il luogo di lavoro, rilevante ai fini della competenza territoriale del giudice laddove la prestazione sia collegata ad una dipendenza dell’azienda⁶⁵ o, nel caso di domicilio del prestatore, quando presso lo stesso siano presenti i beni aziendali necessari alla prestazione⁶⁶; le modalità di svolgimento della prestazione e di contatto con l’azienda; la suddivisione dell’orario giornaliero e settimanale; le ore di reperibilità e quelle in cui sono consentite “connessioni operative con l’azienda”; l’indicazione che si tratta di rapporto a tempo determinato o indeterminato.

Nel lavoro privato i principi generali del telelavoro sono dettati dall’accordo interconfederale del 2004; questi in mancanza di una specifica normativa di settore trovano la loro applicazione nell’ambito dei contratti individuali, che costituiscono ad oggi la fonte principale per il telelavoro privato⁶⁷. Tali contratti non sono suscettibili di essere modificati unilateralmente dalle parti, che avranno soltanto la facoltà di porre in essere un licenziamento, dare le dimissioni o esercitare diritto di recesso per impossibilità di modifica del contratto; ciò è ribadito anche da alcune sentenze dei tribunali di Milano e Napoli; quest’ultima definisce tra l’altro la modifica unilaterale “illegittima”⁶⁸.

⁶⁵ Cass. 14 ottobre 1999, n. 11586, in *Dir. Lav.*, 2000, II, 628 con nota di E. Fiata, *Competenza territoriale e “telelavoro”*

⁶⁶ Cass., 5 giugno 2000, n. 7489, in *Foro it.*, 2001, I, 1548

⁶⁷ M. Mischione, *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 663 ss

⁶⁸ Trib. Napoli, 13 febbraio 2003 (ord.), giudice c. Soc. Zucchetti Com., in *Foro it.*, 2004, 1, pag. 635

Trib. Milano, 20 dicembre 2005, Orient. Giur. Lav., 2006, pag. 118

Anche Biagi⁶⁹ sottolinea che la disciplina legale non è idonea a regolamentare fenomeni di natura extraterritoriale, strutturalmente complessi, condizionati dal continuo evolversi della tecnologia; è emblematica a riguardo la carenza di studi di rilievo sull'informatizzazione del diritto del lavoro. La contrattazione collettiva, invece, è maggiormente in grado di cogliere e regolare i continui mutamenti che interessano il telelavoro. Il 9 giugno del 2004 è stato firmato l'accordo interconfederale che recepisce l'accordo quadro europeo del 2002. Esso contiene la definizione di telelavoro quale “forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa”. In base a tale nozione restano escluse le attività di telelavoro miste, svolte in parte lontano dall'azienda, in parte presso la medesima, mentre nell'accordo del 2001 è espressamente previsto che “il telelavoro può svolgersi anche per periodi predefiniti e/o in alternanza al lavoro effettuato presso l'azienda”. Inoltre l'uso del vocabolo “regolarmente” serve comunque a quantificare la prestazione telelavorata, anche se slegata da una numero di ore prestabilito, vincolandola a una determinata soglia al di sotto della quale non è possibile parlare di telelavoro. Quest'ultimo, a norma dell'art. 2, deve essere frutto di un accordo bilaterale tra il

⁶⁹ M. Biagi, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. relaz. ind.* 2002, 1, 5

datore di lavoro e il lavoratore, inserito già nel contratto iniziale o pattuito in un secondo momento, contenente tutte le informazioni e i dettagli necessari ai fini della correttezza e della trasparenza, per una scelta consapevole ma soprattutto volontaria. Infatti il datore di lavoro dovrà specificamente indicare la prestazione, il contratto collettivo di riferimento, l'unità produttiva, rilevante non solo ai fini della determinazione della volontà del lavoratore⁷⁰ ma anche ai fini della competenza territoriale⁷¹, la persona del superiore e delle altre cui il lavoratore può fare riferimento. La richiesta può essere effettuata tanto dal contraente forte che debole: entrambi hanno la facoltà di accettare o respingere la proposta. Al comma 5 e 6 dell'art. 2 si conferma e allo stesso tempo si rafforza il carattere della volontarietà, sottolineando che il mancato consenso del lavoratore non comporta la risoluzione del contratto, né una modifica delle sue condizioni, e che il telelavoro, come condizione aggiunta in un secondo momento al contratto stipulato, è una modalità reversibile. Il voler a tutti i costi tutelare il carattere della volontarietà è indice, come afferma Frediani⁷², delle preoccupazioni/motivazioni che hanno spinto a siglare l'accordo.

I diritti spettanti al *teleworker* sono gli stessi che l'ordinamento e la contrattazione collettiva riservano ai lavoratori, di pari categoria, che svolgono il proprio lavoro presso la sede principale. Nell'accordo viene specificamente tutelata l'uguaglianza circa le opportunità di formazione e carriera e l'esercizio dei diritti collettivi. Il datore di

⁷⁰ Trib. Milano, 20 dicembre 2005, Orient. Giur. Lav., 2006, pag. 118

⁷¹ Cass. 14 ottobre 1999, n. 11586, in Mass. Giur. lav., 2000, 564

⁷² M. Frediani, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 9, pag. 824 ss.

lavoro deve adottare misure idonee alla protezione dei dati formati o usati nell'esecuzione della prestazione., informando il lavoratore circa le regole e i limiti da rispettare a tale scopo. Questi deve altresì garantire il diritto alla riservatezza, alla salute e alla sicurezza. Al pari del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, il legislatore sancisce che il datore deve procedere alla predisposizione della la postazione lavorativa e dei supporti tecnologici necessari, con una espressione ampia ed indeterminata.

Il telelavoratore ha autonomia circa la gestione del tempo di lavoro. Il livello qualitativo e la mole di lavoro, però, devono essere equivalenti a quelli dei colleghi “interni” con le stesse mansioni; così facendo l'accordo dimostra di prendere in considerazione soltanto forme di telelavoro prestate in modalità *on line*. Il datore inoltre previene l'isolamento del telelavoratore predisponendo misure volte a favorire l'incontro con i colleghi e lo scambio di informazioni.

L'art. 11 costituisce una novità rispetto all'accordo europeo del 2002. Esso asserisce, al 1 comma, che “al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia”. La norma non specifica cosa debba intendersi per questo tipo di accordi, si preoccupa solo di sancire, al 3 comma, che può trattarsi tanto di accordi collettivi che individuali. Quest'ultimi tra l'altro mettono in pericolo il principio di uguaglianza

tra i telelavoratori e i lavoratori in sede, soprattutto in materia di parità retributiva, la quale non è trattata, al contrario di quanto previsto per le pubbliche amministrazioni, né dall'accordo interconfederale né tantomeno da quello europeo⁷³. A tal proposito l'accordo del 2001 prevede invece che “la retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto collettivo nazionale e di secondo livello. Le competenze relative al mese di riferimento verranno erogate con le modalità e alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori”.

3 L'accordo quadro europeo del 2002

L'accordo europeo del 2002 completa il quadro degli accordi raggiunti, a livello comunitario, sulla flessibilità del lavoro, insieme a quelli sul lavoro a tempo determinato e sul lavoro a tempo parziale. La Commissione delle Comunità Europee ha invitato le parti sociali a negoziare, e il 20 settembre 2001 queste hanno dato il via ai negoziati. L'accordo è stato stipulato, dopo una trattativa dai tempi brevi, appena sette mesi, il 16 luglio del 2002 a Bruxelles tra Ces, Unice Ueapme e Ceep, la confederazione europea dei sindacati, l'Unione delle Confederazioni Europee dell'Industria e dei Datori di lavoro, l'organizzazione dei mestieri, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese, il Centro europeo delle aziende di servizi di pubblica utilità;

⁷³ M. Frediani, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 9, pag. 824 ss.

la sottoscrizione anche da parte del Ueapme costituisce una novità degna di nota. La Commissione europea contestualmente alla sottoscrizione ha realizzato un comunicato stampa sul sito dell'Unione europea, nel quale afferma "La Commissione Europea esprime oggi la propria soddisfazione per l'accordo (...), che costituisce una risposta ed un contributo al passaggio ad un'economia e ad una società della conoscenza, in conformità con gli obiettivi stabiliti a Lisbona".

L' accordo si potrebbe definire il primo contratto collettivo europeo, non solo perché è stato stipulato direttamente dalle parti sociali, in virtù di una decisione della Commissione che, ex art. 138, 2 co. del trattato CE "consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria", ma anche perché obbliga i membri delle parti sociali stesse a recepirlo nel termine di tre anni mediante accordi nazionali che escludono l'operato del legislatore. Sono dunque le parti sociali ad essere responsabili del recepimento. Tale accordo è il primo ad essere stato sottoposto alla procedura dettata dall'art. 139 del Trattato CE, che al 1 co. sancisce che "il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi".

In questo contesto l'Italia riesce ad avere un ruolo rilevante dal momento che la legge n. 191 del 1998 sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni è l'unica ad essere annoverata tra le fonti legislative e l'accordo sul telelavoro del 2001 è il quinto citato nella contrattazione collettiva⁷⁴.

⁷⁴ D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag.906-918

Faioli⁷⁵ definisce l'accordo "de facto self-executing", ponendo l'accento sul fatto che le parti sociali hanno provveduto al recepimento mediante un contratto collettivo il cui testo è quasi identico a quello originale, e tranne che per poche disposizioni dovute a bisogni di carattere nazionale, applicato a diverse giurisdizioni.

L'accordo promuove finalità di "produttività e competitività delle imprese sul mercato" ed è volto a stabilire il giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza. Nelle considerazioni generali del documento si prende coscienza del fatto che il telelavoro costituisce una fattispecie oltremodo variegata e tra l'altro in continuo divenire; proprio per questo l'accordo cerca di dare una disciplina in grado di contenere tutte le forme, purché svolte con regolarità all'esterno dell'impresa. Il paradosso è evidente. Come già segnalato per l'accordo interconfederale, sottolineando il carattere della regolarità, vengono escluse dalla nozione quelle forme di telelavoro caratterizzate da attività miste, prestate sia in azienda che all'esterno di essa; pertanto la definizione non può in alcun modo dirsi omnicomprensiva. L'accordo ignora che nel telelavoro, laddove i concetti tradizionali di spazio e tempo sono stravolti, bisogna focalizzare l'attenzione sul risultato, sull'effettiva produttività e non sul tempo impiegato davanti al terminale⁷⁶. Il telelavoro rappresenta per le imprese private e le pubbliche amministrazioni un mezzo di modernizzazione, per i lavoratori uno strumento che consente di accrescere la qualità della

⁷⁵ M. Faoli, *Telelavoro*, postilla di aggiornamento, in *Enc. Giur. Treccani*, 2006, XXX

⁷⁶ M. Frediani, *Telelavoro ed accordo quadro europeo*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 2002, n. 11, pag. 1037-1038

vita permettendo di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. L'Europa deve favorire lo sviluppo del telelavoro dal momento che consente di migliorare le condizioni lavorative e di offrire alle persone portatrici di handicap maggiori opportunità lavorative.

Anche nell'accordo quadro, come in quello interconfederale, si insiste sul carattere della volontarietà. Qui però, oltre ad essere previsto un art. intitolato "Carattere volontario", così come l'accordo recepito, viene fatto richiamo al suddetto attributo anche nell'ambito delle "considerazioni generali", che precisano che l'accordo stesso è realizzato "su base volontaria" dalle parti firmatarie che si impegnano a trasporlo nell'ambito dei propri ordinamenti, secondo le proprie procedure nazionali. Sempre nelle considerazioni generali le parti fanno richiamo alla clausola di non regresso per impedire che l'accordo vanifichi il livello generale delle tutele già predisposte a favore dei lavoratori; precisano inoltre che nell'attuazione dell'accordo non si dovranno pretendere "inutili oneri" da parte delle piccole e medie imprese. L'asserzione sembra in tal modo voler suggerire un indirizzo: l'esigenza di considerare le diverse dimensioni fisiche e quindi occupazionali di queste imprese e i connessi bisogni⁷⁷.

All'ultimo comma dell'art.1 si precisa, infine, che l'accordo quadro non proibisce la conclusione di successivi accordi che adeguino o integrino questo accordo in virtù di specifiche necessità.

⁷⁷ D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag. 906 ss.

Circa i diritti riconosciuti ai telelavoratori non ci sono differenze con l'accordo interconfederale. Il diritto alla riservatezza deve essere salvaguardato dal datore, il quale potrà predisporre solo controlli proporzionali agli obiettivi perseguiti e, in ogni caso, nel rispetto della direttiva 90/270/CEE. Il diritto alla salute viene impropriamente tutelato mediante accesso da parte del datore di lavoro presso il luogo della prestazione, subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore nel caso di home terminal. A norma dell'art. 9, co. 3, è garantita la predisposizione, ad opera del datore, di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore. Tale disposizione ha trovato concretizzazione in numerose disposizioni del nostro ordinamento, tra cui il disegno di legge del senato n. 2305, il quale all' art. 10 enuncia il diritto del telelavoratore al “collegamento telematico interattivo con la sede del datore di lavoro o del committente, con la facoltà di inviare e ricevere messaggi anche non inerenti alla prestazione lavorativa”⁷⁸.

4 La contrattazione collettiva

Dopo un'iniziale posizione di chiusura del sindacato nei confronti di questa nuova tipologia lavorativa, dovuta al timore che sbaragliasse le tradizionali forme di rappresentanza, verso la fine degli anni ottanti si arriva ad un' inversione di tendenza, che vede coinvolti anche i sindacati nell'esperienza del telelavoro. Tuttavia l'atteggiamento dei

⁷⁸ M. Frediani, *Telelavoro ed accordo quadro europeo*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 2002, n. 11, pag. 1037-1038

sindacati così come quello dei datori di lavoro rimane di allerta e prudenza, dal momento che da un lato il telelavoro sovverte i concetti tradizionali di spazio e tempo, dall'altro richiede al fine di una sua organizzazione e corretta predisposizione elevati costi di gestione⁷⁹. Una spinta a favore della regolamentazione del telelavoro è sopravvenuta dalla soft law, tecnica sviluppatasi nei paesi di common law che indirizza le parti a tenere determinati comportamenti senza coercizione, obbligandole soltanto al raggiungimento di finalità prestabilite. Tale strumento, infatti, può essere utilizzato dalla contrattazione collettiva nazionale con lo scopo di dare una sorta di orientamenti e dettando gli obiettivi che la “contrattazione di secondo livello” deve impegnarsi a perseguire; un esempio comunitario di soft law è la disciplina sul telelavoro nel settore delle telecomunicazioni del 2001⁸⁰.

Mettendo a confronto i contratti collettivi stipulati nei differenti settori, si possono individuare alcune caratteristiche del lavoro decentrato comuni a tutti, dalle quali non si può prescindere. “La consensualità”: il telelavoro non può costituire una scelta unilaterale del datore, neppure quando il telelavoratore sia un disabile che trarrebbe indubbio vantaggio dallo svolgimento della prestazione telelavorata. Il consenso è necessario anche in virtù del fatto che se da un lato il

⁷⁹ L. Angelini, *Esperienze comparate*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 237-256

⁸⁰ M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, 3, 257

M. Biagi, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. relaz. ind.* 2002, 1, 5

telelavoro dimostra di essere un collettore di interessi, dall’altro porta il telelavoratore a problemi dovuti proprio alla coincidenza tra ambiente familiare e ambiente lavorativo. “L’inquadramento professionale, la carriera e la reversibilità del rapporto”: il telelavoratore deve mantenere l’inquadramento professionale precedente⁸¹ e godere degli stessi diritti degli altri lavoratori, soprattutto per quanto concerne le possibilità di carriera e la retribuzione. Pertanto, sono previsti dei rientri periodici presso la sede principale e frequenti contatti con quest’ultima, in modo da prevenire l’isolamento del prestatore e consentirgli maggiore visibilità. In ogni caso, trascorso un prefissato lasso di tempo, il rapporto è reversibile. “Criteri per l’individuazione dei lavoratori da assegnare al telelavoro”: oltre alla volontarietà dovrebbe avversi riguardo alla distanza intercorrente tra la sede dell’azienda e l’abitazione, alle condizioni psico-fisiche, soprattutto se arrecano forti disagi, alla situazione familiare. In ogni caso l’attività lavorativa deve essere preventivamente individuata e giudicata suscettibile di essere telelavorata. “La personalità della prestazione, rispetto dell’orario di lavoro e reperibilità”: soltanto il prestatore può svolgere attività lavorativa. Anche se non sono prestabiliti orari di lavoro, sarà necessario definire un numero di ore di reperibilità. “Luogo di effettuazione della prestazione”: può essere costituito anche dal domicilio, l’importante è che sia un luogo idoneo. “Diritti sindacali e

⁸¹ G. Cassano, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d. p. r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giur. merito*, Milano, Giuffrè, 2000, n. 6, pag. 1358 ss.

formazione ed aggiornamenti periodici”⁸²: è sancito il diritto ad essere informati dai rappresentanti dei fatti rilevanti in materia sindacale per mezzo delle attrezzature informatiche e a partecipare alle riunioni⁸³.

Il contratto collettivo nazionale del lavoro del 14 settembre 2000 per il personale non dirigente del comparto Regioni ed Autonomie locali trattando nel primo titolo il tema della flessibilità del lavoro, è il perfetto esempio di contrattazione collettiva. Esso tratta nel primo titolo della flessibilità del rapporto di lavoro ed intitola il primo articolo del suddetto titolo “Disciplina sperimentale del telelavoro”. Esso intende per telelavoro quella forma di lavoro che prevede “una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l’ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell’attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell’attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell’ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente”. Gli enti, previa informazione ad una delegazione sindacale formata dalle Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) e dalle rappresentanze delle organizzazioni sindacali territoriali di categorie firmatarie del C. C. N. L., possono definire progetti di telelavoro. I partecipanti al progetto saranno coloro i quali ne hanno fatto richiesta, con preferenza per quelli che hanno già

⁸² E. Massi, *Il telelavoro tra P. A. e settore privato: problemi e prospettive* in *Diritto e pratica del lavoro*, 1999, n. 19, pag. 1285 ss.

⁸³ G. Cassano, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d. p. r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giur. merito*, Milano, Giuffrè, 2000, n. 6, pag. 1358 ss.

esperienza nel campo. Gli enti devono stabilire i rientri dei telelavoratori presso la sede principale; questi non possono mai essere meno di un giorno alla settimana. Il dipendente può articolare il proprio orario di lavoro come meglio crede, fermo restando due periodi di due ore in cui deve essere necessariamente reperibile per comunicazioni di servizio; questo comporta l'impossibilità di prevedere prestazioni aggiuntive e/o notturne. Il telelavoratore ha dovere di riservatezza circa le informazioni delle quali viene a conoscenza mediante il suo lavoro e riguardo gli strumenti e le apparecchiature; non può utilizzare, senza autorizzazione dell'ente, queste ultime per prestazioni per conto proprio o a vantaggio di terzi. La postazione di telelavoro è sempre predisposta ed installata dal datore con spese a suo carico; nel caso di telelavoro domiciliare dovrà fornire il dipendente di una linea telefonica ugualmente a carico del datore, preventivata nel progetto di telelavoro. Il dipendente gode di una copertura assicurativa INAIL, con polizze assicurative che coprono: "danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave; danni a cose o persone, compresi familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature". I dipendenti saranno sottoposti a verifica semestrale volta a valutare l'idoneità dell'ambiente-lavoro e delle condizioni di lavoro. Tramite la predisposizione di bacheche elettroniche, il dipendente viene messo a conoscenza delle assemblee

e conferenze previste; in tal modo ha possibilità di esercizio dei suoi diritti sindacali⁸⁴.

Cap. 3 – La struttura del rapporto di telelavoro

1 Luogo di adempimento della prestazione di lavoro e lavoro a distanza

In via generale l'art. 1182 del codice civile prevede che il luogo di adempimento della prestazione deve essere determinato dal contratto o dagli usi, dalla natura della prestazione o da altre circostanze. Nel caso della prestazione lavorativa il luogo viene stabilito dal contratto che da origine al rapporto lavorativo, oppure viene determinato nella lettera di assunzione. Nel contratto di lavoro vengono altresì indicate le mansioni a cui viene adibito il lavoratore; tali determinazioni non sono immutabili, ben potendo il datore di lavoro effettuare delle modifiche unilaterali sia per quanto riguarda il luogo in cui la prestazione deve essere svolta, sia per quanto concerne le mansioni inizialmente attribuite. Infatti a differenza della regola generale, valevole per la stragrande maggioranza dei contratti, in base alla quale non è possibile modificare il contratto se non con il consenso di entrambe le parti, il datore di lavoro ha il potere di modificare unilateralmente i contenuti

⁸⁴ D. Bezzi, *Il lavoro flessibile: part-time, telelavoro, lavoro interinale, rapporti a tempo indeterminato, incarichi fiduciari; altri strumenti flessibili di lavoro e di organizzazione; problemi e casi pratici*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 35 ss

del contratto, di esercitare cioè il cosiddetto *ius variandi*. Tale facoltà rientra nell'ambito dei poteri direttivi propri del datore di lavoro ed è sancita a norma dell'art. 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13 dallo Statuto dei lavoratori. Esso dispone che “il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione”. Inoltre “nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi”. Tali disposizioni stabiliscono quindi da un lato la possibilità di un cambiamento delle mansioni originariamente prefissate nel contratto, ma dall'altro pongono un limite a questo potere datoriale: infatti tranne che per poche e tassative ipotesi è consentita soltanto una mobilità orizzontale e verso l'altro, non verso il basso⁸⁵. La mobilità orizzontale si configura nel caso di trasferimento a mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte, laddove per equivalenza bisogna intendere affinità tra le mansioni. La mobilità verso l'alto comporta invece l'attribuzione di mansioni di “categoria superiore” e della relativa retribuzione, che diviene

⁸⁵ E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2010, pag. 83-127
F. Santoni, *Lezioni di diritto del lavoro. I contratti di lavoro - il rapporto*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2008, pag. 150-156

definitiva trascorso un determinato periodo di tempo prestabilito dalla contrattazione collettiva , che in ogni caso non può essere superiore ai tre mesi. Per quanto concerne il luogo dell’adempimento, “parte integrante delle modalità di esecuzione delle obbligazioni di lavoro”⁸⁶, l’art. 2103 dispone che il lavoratore “non può essere trasferito da una unità produttiva ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”. Anche in questo caso il potere datoriale dell’imprenditore incontra dunque alcuni limiti, il suo esercizio è subordinato all’ esistenza di fondate ragioni che il datore ha l’obbligo di provare e comunicare al prestatore; in caso contrario il trasferimento sarà illegittimo. Secondo alcuni autori⁸⁷ l’obbligo in capo al datore di comunicare il provvedimento al lavoratore nascerebbe soltanto nel caso in cui quest’ultimo ne faccia richiesta; Santoni⁸⁸ invece, ritiene che, sebbene il provvedimento resti in ogni caso efficace, sussiste un vero e proprio dovere in capo al datore di comunicazione al lavoratore del trasferimento per permettere al prestatore stesso di valutarne la fondatezza. Infatti la subordinazione del trasferimento all’esistenza di comprovate ragioni è necessaria ai fini della tutela del lavoratore che , a causa del trasferimento potrebbe incorrere nel “pericolo di uno sradicamento affettivo e sociale”⁸⁹. Nell’ipotesi di trasferimento illegittimo il prestatore potrà rifiutarsi di

⁸⁶ F. Santoni, *Lezioni di diritto del lavoro. I contratti di lavoro - il rapporto*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2008, pag. 150

⁸⁷ E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2010, pag. 83-127

⁸⁸ F. Santoni, *Lezioni di diritto del lavoro. I contratti di lavoro - il rapporto*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2008, pag. 150-156

⁸⁹ F. Santoni, *Lezioni di diritto del lavoro. I contratti di lavoro - il rapporto*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2008, pag. 153

eseguire il comando e promuovere azione di accertamento della nullità del provvedimento. Naturalmente il trasferimento sarà considerato del pari infondato e vietato qualora sia spinto da ragioni in contrasto con il principio di uguaglianza. Inoltre nel caso di lavoratori dirigenti delle rappresentanze aziendali , affinché venga posto in essere il trasferimento, dovrà essere rispettata un’ ulteriore condizione, il beneplacito delle rappresentanze aziendali delle quali i dirigenti fanno parte. I lavoratori che svolgono funzione di amministrazione non potranno essere trasferiti senza il loro consenso se non al termine dell’esercizio delle funzioni stesse. E’ necessario il consenso al trasferimento da parte del prestatore nel caso in cui si occupi della cura di un parente disabile, che conviva con lui⁹⁰. Nell’ultimo comma dell’art. 2103 si conclude stabilendo che “ogni patto contrario è nullo”, al fine di sancire l’inderogabilità della suddetta disciplina.

Nel caso del lavoro a distanza la richiesta del datore di trasferimento in luogo diverso dalla sede dell’azienda per il compimento di una prestazione telelavorata non ricade sotto la disciplina dell’art. 2103. Infatti se da un lato l’imprenditore non è obbligato a dimostrare l’esistenza di particolari ragioni che giustifichino “l’allontanamento”, d’altro canto la scelta a favore del telelavoro non può prescindere dal previo consenso del prestatore. L’assunto trova conferma in una pronuncia del Tribunale di Napoli⁹¹, che sottolinea l’inapplicabilità del 2103 c.c. al telelavoro. Ciononostante, bisogna comunque distinguere

⁹⁰ E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2010, pag. 83-127

⁹¹ Trib. Napoli, ord. 13 febbraio 2003, I, 635, in *Il foro italiano*, 2004, n. 2

a seconda del luogo in cui il telelavoratore deve prestare la propria attività a seguito di trasferimento. Infatti nel caso di trasferimento ad altro ufficio decentrato, che quindi comporti la modifica non solo del luogo di lavoro, ma anche di quello di vita, la disciplina adottata sarà quella riconducibile all'art. 2103 del c. c.. Invece, nell'ipotesi in cui il luogo di destinazione sia rappresentato dal domicilio del prestatore, il trasferimento non determinerebbe alcuna modifica del luogo di vita del lavoratore , ma soltanto del modo di svolgimento della prestazione, che tra l'altro richiede l'uso dei locali propri del lavoratore. Pertanto è richiesto l'espresso consenso del lavoratore, il quale sarà interessato da una modifica del contratto lavorativo e non sarà applicabile l'art. 2103 c. c..La medesima situazione si avrà anche nel caso in cui il datore opti per un rientro del telelavoratore presso la sede principale⁹².

2 Le esigenze aziendali diverse (telelavoro autonomo, domiciliare, subordinato)

Le esigenze aziendali che si possono riscontrare nel corso di un'attività telelavorata si presentano diverse a seconda del tipo di rapporto che le caratterizza; distinguiamo tra telelavoro autonomo, domiciliare, subordinato.

⁹² F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 53 ss.

Per quanto concerne il rapporto di lavoro autonomo, esso si qualifica come un'attività caratterizzata dall'apporto prevalente del proprio lavoro rispetto a quello dipendente e ai mezzi aziendali. In questo caso il lavoratore è escluso dalla disciplina del diritto del lavoro; la normativa applicabile va ricercata nel singolo contratto. Il committente non ha possibilità di interferire sul luogo scelto per l'esecuzione della prestazione, a meno che questo non incida sul risultato della prestazione e sui tempi di realizzazione; la sua posizione è strettamente legata al contratto in quanto non subirà alcuna limitazione a meno che queste non siano previste in virtù del contratto stesso. Anche nel caso di rapporto parasubordinato, quando al carattere autonomo si affianca una connessione più stretta del lavoratore con l'azienda del committente, non sono previste specifiche tutele.

Per telelavoro a domicilio non intendiamo in questo paragrafo semplicemente quello prestato presso il domicilio del prestatore, ma quello cui è applicabile la legge n. 877 del 1973. Tale tipologia è caratterizzata non solo dallo svolgimento della prestazione nei luoghi di disponibilità del lavoratore, ma anche dall'esecuzione prevalentemente personale della stessa prestazione con la possibilità di apporto ausiliario dei propri familiari e conviventi, “ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori”. Il lavoratore può avvalersi di attrezzi e materie prime proprie o fornite dal committente ed è sottoposto alle direttive di quest'ultimo “circa le modalità di esecuzione, le

caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente” . La differenza con il telelavoro autonomo si ravvisa nell'inammissibilità per il telelavoratore di avvalersi di dipendenti che non siano membri della sua famiglia; la differenza con il telelavoro subordinato sta nel fatto che quest'ultimo non ha a disposizione mezzi e materie prime ed è sottoposto ad un controllo maggiore da parte del datore di lavoro. Di conseguenza il datore del telelavoratore subordinato avrà la possibilità di adottare il software che preferisce nonché di sostituirlo; il datore del telelavoratore domiciliare non avrà invece la stessa libertà. Infatti l'imprenditore deve limitarsi a esplicare il suo potere soltanto nel momento iniziale del rapporto senza poter incidere peraltro sull'organizzazione dell'orario lavorativo.

Il telelavoro subordinato è caratterizzato dal fatto che il prestatore nello svolgimento della sua attività è sottoposto ad uno stretto controllo da parte del proprio datore di lavoro, che non si limita a dettare orientamenti ed ad impartire direttive, ma compie un accertamento continuo e costante sull'andamento della prestazione. Questa tipologia di rapporto si adatta tanto a rapporti nascenti che a rapporti subordinati già esistenti che vengono ad un certo punto decentrati divenendo rapporti di telelavoro. In questo secondo caso il carattere della subordinazione preesiste, ciò che cambia è la modalità in cui viene prestata l'attività lavorativa, appunto con il supporto delle tecnologie informatiche. Dal punto di vista normativo, in generale,

sono applicabili al telelavoratore subordinato le disposizioni dettate per i lavoratori subordinati che operano presso l’azienda. Sono state previste alcune regole ad hoc, le quali in ogni caso non concernono né il potere di controllo del datore di lavoro né il diritto di recesso. Il forte potere direttivo del datore del telelavoratore subordinato si esplica soprattutto nel cosiddetto “potere di conformazione del contenuto delle prestazioni”⁹³, che comunque deve fare i conti con l’art. 13 della statuto dei lavoratori, in base al quale “il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione”. In virtù dell’articolo 13, infatti, sarà necessaria un’attenta valutazione al fine di stabilire un trattamento retributivo e professionale equivalente per il telelavoratore.

3 Poteri “incorporati” negli strumenti informatici

Come già abbiamo avuto modo di accennare in precedenza, carattere imprescindibile per la qualificazione del telelavoro è la presenza di una postazione di lavoro e degli annessi collegamenti, la quale non costituisce soltanto un complesso di beni strumentali all’esecuzione della prestazione lavorativa, ma anche un mezzo per consentire la

⁹³ R. Del Punta, *Esigenze aziendali e poteri dell’imprenditore*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 58

comunicazione del prestatore con l’azienda in modo da diminuire il rischio di isolamento per il prestatore stesso. *In primis* lo spazio in cui viene inserita tale postazione deve essere tale da permettere da un lato la predisposizione di tutti gli strumenti e le apparecchiature necessarie, dall’altro un’organizzazione lavorativa idonea per il prestatore⁹⁴. La postazione è fornita di *hardware* e *software*. Nelle nozione di hardware comprendiamo sia “*hardware* della stazione di lavoro” che “*hardware* di rete (o di comunicazione)” che indicano l’insieme degli strumenti che consentono attività di elaborazione e comunicazione di dati, suoni, immagini e il collegamento in rete, al fine di sopperire all’ambiente aziendale, nel quale il lavoratore sarebbe stato munito degli stessi elementi personalmente. Il *software* invece si compone di uno o più programmi di gestione di dati, reti, di progettazione, di elaborazione grafica. Ai fini del telelavoro è necessario che i *software* abbiano determinate caratteristiche; la “portabilità”, ossia la possibilità del suo utilizzo con *hardware* diversi, tanto tramite *desktop* che *notebook*; l’ “usabilità”, ossia il poter essere adoperato anche dai non addetti ai lavori nel campo informatico; l’ “integrabilità”, cioè la capacità di connessione tra di loro, grazie anche alla presenza di codificazioni e funzioni comuni ed omogenee; l’ “auto-documentabilità”, ovvero i *software* devono essere dotati di una “messaggistica efficace, sicura e non ambigua”; la “destrutturazione”, ossia la flessibilità dei programmi, in grado di essere scomposti e

⁹⁴ R. Raimondi, *Aspetti ergonomici*, in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il Telelavoro, teorie e applicazioni*, Milano, Angeli, 1993, pag.137-138

ricomposti in virtù di una migliore applicazione⁹⁵. Nel caso di telelavoro subordinato il prestatore non potrà modificare a proprio piacimento la postazione fornитagli, predisponendo una strumentazione differente o utilizzando collegamenti diversi; soltanto il datore ha il potere di modificare il *software* applicativo, emblema di quella etero direzione che costituisce caratteristica precipua del telelavoro subordinato. I costi e la manutenzione di queste *work station* sono a carico dell'azienda che provvede altresì all'installazione. Per la manutenzione spesso le aziende concludono veri e propri contratti di manutenzione con società *ad hoc*, che si obbligano a fornire “sia la manutenzione preventiva che il pronto intervento in un determinato ambito territoriale”⁹⁶. Alcuni uffici, molto distanti, vengono invece dotati di una “doppia” postazione lavorativa, con una strumentazione aggiunta in caso di guasti e danni. Tra l'altro è prevista la possibilità di rientro presso la sede madre nel caso di riparazioni che richiedano lunghi tempi di attesa e che ostacolino lo svolgimento della propria prestazione. Nel caso di telelavoratore autonomo sarà il medesimo ad occuparsi della manutenzione della postazione e a sopportare i relativi costi, sia che si tratti di macchinari di sua proprietà sia che si tratti di macchinari sottoposti soltanto alla sua gestione, con l'onere di dare al committente adeguata garanzia di affidabilità. Pertanto sarà lo stesso telelavoratore, nel caso, a stipulare contratti di manutenzione.

⁹⁵ D. A. Carella e P. Gentile, *La stazione di lavoro*, in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il Telelavoro, teorie e applicazioni*, Milano, Angeli, 1993, pag. 122-125

⁹⁶ D. A. Carella e P. Gentile, *La stazione di lavoro*, in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il Telelavoro, teorie e applicazioni*, Milano, Angeli, 1993, pag.126

Il d.p.r. n. 70 del 1999 definisce la postazione lavorativa come “il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro”, e che devono essere dettagliatamente indicate nell’ambito del progetto di telelavoro. Allo stesso modo l’accordo quadro sul telelavoro del 2000 ritiene che debba intendersi per *work station* il complesso di “attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro”, ma aggiunge “concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto”, il che presuppone che il telelavoratore non potrà usufruire della postazione per un uso diverso da quello strettamente lavorativo, e che, *ex art.* 1803 c. c., è tenuto alla sua restituzione. Oltre tutto in caso di utilizzo per fini diversi da quelli contrattuali o in caso di utilizzo da parte di terzi estranei al contratto, il comodante può chiedere, in base all’*art.* 1804 c. c. non solo la restituzione delle attrezzature, ma anche il risarcimento del danno. Il telelavoratore che usufruisca della postazione per fini diversi da quelli pattuiti sarà responsabile, *ex art.* 1805, della perdita della stessa per causa a lui non imputabile a meno che non dimostri che la perdita sarebbe avvenuta anche in caso di mancata violazione degli obblighi pattuiti. In tal senso dispongono anche il regolamento del 1999 e l’accordo del 2000, mentre nulla del genere è sancito nell’accordo interconfederale del 2004. Stando al codice civile, inoltre, il comodatario non avrebbe diritto al rimborso delle spese sostenute in relazione all’uso della postazione concessa in comodato. Ma l’accordo del 2000 dispone espressamente che “al

lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione”; proseguendo nella lettura dell’ articolo, si afferma che la somma deve essere corrisposta secondo cadenze predeterminate e che l’importo è proporzionale all’andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi necessari. La propensione per una somma a *forfait* è dovuta all’impossibilità di distinguere il consumo del telelavoratore per fini domestici da quello per fini lavorativi; tra l’altro sono differenziati i consumi energetici da quelli telefonici dal momento che il secondo potrebbe anche non essere accollato al lavoratore o essere esiguo se si ritiene che il collegamento informativo sia fondamentale non in virtù dell’esecuzione della prestazione ma della comunicazione con l’azienda madre⁹⁷. La soluzione del comodato è stata sicuramente prevista in relazione a forme di telelavoro domiciliare, per il quale è espressamente predisposta, e di telelavoro mobile, ma non si attaglia perfettamente al telelavoro svolto presso *telecottage*. In questo caso soccorre la previsione dell’art. 5, comma 2 dell’ accordo del 2000, in virtù del quale “la contrattazione di comparto prevederà forme di

⁹⁷ V. Speziale, *Gli obblighi del lavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag.65 ss.

D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag. 906

copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso”⁹⁸.

L'accordo interconfederale del 2004 stabilisce in tal senso che il datore di lavoro “si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore”; di contro il telelavoratore ha l'obbligo di aver cura dei mezzi messi a sua disposizione e di esimersi dal raccogliere e diffondere materiale illegale via internet. Secondo la dottrina tale obbligo di cura si concretizza nella messa a punto di una forma di semplice custodia che non può essere accompagnata da ulteriori obblighi, a meno che ciò non sia espressamente previsto nel contratto⁹⁹.

Sia l'amministrazione che il datore di lavoro hanno il dovere di mettere a punto misure idonee alla protezione e alla sicurezza dei dati. Infatti *ex art. 4* dell'accordo interconfederale, il datore è responsabile della predisposizione di criteri, concernenti in particolar modo il software, per la tutela dei dati usati o elaborati dal prestatore. Quest'ultimo deve essere messo a conoscenza delle regole preordinate, del cui rispetto è responsabile, e delle limitazioni e delle conseguenti sanzioni previste in caso di violazione dell'utilizzo della strumentazione e dei programmi informatici. In base al regolamento per il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, invece,

⁹⁸ C. Lazzari, *La postazione di lavoro e i collegamenti*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 105-121

⁹⁹ V. Speziale, *Gli obblighi del lavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag.65 ss.

D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag. 906 ss.

“l'amministrazione garantisce adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo” ed inoltre “ l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione fissa le eventuali regole tecniche per il telelavoro, anche con riferimento alla rete unitaria della pubblica amministrazione, alle esigenze di adeguamento all'evoluzione scientifica e tecnologica ed alla tutela della sicurezza dei dati”; in tal modo si prevede tanto la sicurezza dei dati che quella delle comunicazioni. Dalla lettera del regolamento, inoltre, si evince l'intenzione da parte della pubblica amministrazione di demandare esclusivamente ad un'autorità competente, appunto l' AIPA, la funzione di definire i profili della sicurezza; tale compito verrà eseguito a discrezione della stessa autorità, che ne valuta la convenienza: è questo il significato da attribuire all'aggettivo “eventuali”, riferito alle misure da predisporre. Quindi tanto il settore privato che quello pubblico sanciscono la tutela dei dati; ogni azienda ed amministrazione provvede ad adottare le misure che ritiene adeguate, tra le quali, ad esempio, la dotazione ai telelavoratori di un *badge* che permette l'accesso ai dati, o l'assegnazione di password¹⁰⁰. Connesso alla protezione dei dati è l'obbligo che sussiste in capo al prestatore di riservatezza circa le informazioni delle quali è venuto a conoscenza a causa del suo lavoro, a norma dell'art. 2105 del codice civile, che impone al prestatore di non “divulgare notizie attinenti

¹⁰⁰ C. Lazzari, *La postazione di lavoro e i collegamenti*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 105-121

all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.

A norma dell’accordo quadro del 2000, “fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all’insaputa dei lavoratori, l’amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell’esercizio dei poteri datoriali”. Tali modalità devono essere contenute nel progetto di telelavoro e i risultati raccolti vengono utilizzati prima di tutto ai fini del potere disciplinare. L’atto di indirizzo all’Aran precedente all’accordo sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni sottolineava proprio la necessità di stabilire un “raccordo con gli artt. 4 e 7 dello statuto dei lavoratori tenuto conto della natura della prestazione”, al quale però non si è mai provveduto. L’accordo interconfederale ha trattato il tema all’art. 5, “diritto alla riservatezza”, nel quale si afferma il rispetto per il diritto alla riservatezza del telelavoro e si prescrive che ogni forma e mezzo di controllo devono essere proporzionati agli scopi perseguiti e in ogni caso devono essere conformi al dettato legislativo del d.lgs. n. 626 del 1994 che ha recepito la direttiva CEE 90/270 sui videoterminali. I confini dell’esercizio del potere di controllo possono essere compresi meglio alla luce dell’analisi degli articoli 4 e 7 dello Statuto dei lavoratori.

L’art. 4 dello Statuto dei lavoratori vieta ai datori l’uso degli impianti audiovisivi al fine di controllare l’ “attività dei lavoratori”; è proibita l’attivazione di tali impianti non solo quando questa abbia come finalità primaria l’esercizio del controllo, ma anche quando, pur non essendo la finalità ultima, permetta di esercitare questa facoltà¹⁰¹. L’installazione dei suddetti impianti con quest’obiettivo deve essere preventivamente acconsentita dalle rappresentanze sindacali, ovvero in mancanza da un comitato interno. In assenza di un accordo l’ispettorato del lavoro stabilisce le modalità per l’utilizzo degli impianti. Contro i suoi provvedimenti è previsto il ricorso al ministro per il lavoro e la previdenza sociale. L’inserimento di questo articolo nel titolo I dello statuto, “della libertà e dignità del telelavoratore” sta a significare che il datore può esercitare il suo potere di controllo sui lavoratori ma non tramite modalità che ledano appunto la loro libertà e dignità¹⁰² . L’articolo menziona “impianti audiovisivi” e “altre apparecchiature”; con quest’ultima locuzione si vuole intendere ogni strumento che consenta al datore di effettuare un controllo a distanza indipendentemente da una “riproduzione visiva”¹⁰³ . Per “attività dei lavoratori” la dottrina e la giurisprudenza prevalenti ritengono che debba intendersi ogni comportamento tenuto dal lavoratore sul luogo di lavoro, sia che attenga alla prestazione lavorativa in senso stretto, sia che riguardi invece momenti di vita privata, i quali non possono

¹⁰¹ G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 269 ss.

¹⁰² G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 269 ss.

¹⁰³ G. Cassano, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d. p. r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giur. merito*, Milano, Giuffrè, 2000, n. 6, pag. 1365

assolutamente costituire oggetto di controllo da parte del datore¹⁰⁴. In ogni caso, secondo la dottrina maggioritaria la coscienza o meno da parte dei prestatori della predisposizione di controlli audiovisivi è del tutto irrilevante. Il telelavoratore che opera *on line* è sottoposto al continuo controllo da parte del datore con il quale è in comunicazione costante, tanto che è stata messa in dubbio la legittimità di tale forma; mentre nel caso di telelavoro *off line* o *one way line*, nonché nel telelavoro domiciliare, sottoposto a verifica sarà soltanto il risultato della prestazione. Si è tentato di risolvere il problema richiamando l'art. 9 del regolamento del 1999 in base al quale le pubbliche amministrazioni “applicano le norme legislative, regolamentari e contrattuali in modo tale da favorire la progettazione, l'introduzione, l'organizzazione e la gestione di forme di telelavoro”, proponendo due diverse soluzioni. Secondo una prima impostazione l'art. 4 dello Statuto nell'ambito del telelavoro *on line* andrebbe applicato solo a quelle apparecchiature che consentono di risalire ad ogni singolo movimento del prestatore durante la sua giornata lavorativa. Secondo una diversa impostazione invece, il contratto collettivo sul telelavoro *on line* dovrebbe perfezionare l'accordo, con l'effetto collaterale di limitare tanto la contrattazione individuale che la pubblica amministrazione. Più corretto è al contrario ritenere che il telelavoro *on line* non necessiti di una disciplina sul potere di controllo *ad hoc*,

¹⁰⁴ G. Arcuri, Aspetti giuridici in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il telelavoro : teorie e applicazioni : la destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*, Milano, Franco Angeli, 1996, pag. 203 ss.

P. Chieco, *Telelavoro e statuto dei lavoratori*, in *Lavoro Informazione*, 1999, n. 12, pag. 9-21

dal momento che la costante connessione con l’azienda madre costituisce solo una modalità atta a consentire una continua comunicazione e non un sistema di controllo. Merita inoltre sottolineare che l’attività di controllo mediante videoterminali è illegittima tanto sul lavoratore esterno che interno all’azienda; potrebbe essere consentita soltanto qualora le apparecchiature permettessero una verifica della produttività delle diverse unità senza procedere alla individuazione dei singoli lavoratori¹⁰⁵. Ma questa soluzione, secondo Pontrandolfi¹⁰⁶, inficerebbe il rapporto tra il datore di lavoro e il lavoratore che, principalmente nell’ambito del telelavoro, è fondamentale all’inquadramento della prestazione sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, soprattutto nella fase iniziale della prestazione. Tra l’altro il datore potrebbe porre in essere controlli occulti e subdoli, come dimostrato in varie controversie (IBM Italia e FLM¹⁰⁷); in questo caso l’art. 4 risulta non adeguato, dal momento che lo statuto è inderogabile e “la contrattazione collettiva non può dispone *in peius*”¹⁰⁸. Secondo alcuni contratti collettivi, invece, il controllo da parte del datore di lavoro a mezzo di terminali sarebbe del tutto legale, in quanto costituirebbe l’unico modo per l’esercizio di tale potere; pertanto tali accordi sostengono

¹⁰⁵ G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag.269 ss.

¹⁰⁶ F. Pontrandolfi, *Il telelavoro. Profili della sicurezza e del controllo a distanza e prime applicazioni pratiche*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 1999, fasc. 6, parte 1, pag. 1004

¹⁰⁷ Sentenza sul controllo a distanza del pretore di Milano, 05/12/1984, sezione penale, www.lomb.cgil.it/rsuibm/841205a.htm

¹⁰⁸ P. Pizzi, *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*, in *Flessibilità e diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 1998, III, pag. 242

l'inammissibilità dell'applicazione dell'art. 4 al telelavoro¹⁰⁹. La posizione è condivisa anche dal testo unificato per i disegni di legge n. 2305, 3123, 3189, 3489 del 21 gennaio 1999, il quale afferma che “il divieto, di cui all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non si applica al controllo a distanza sull'attività del telelavoratore, quando il controllo stesso risulta coessenziale alla prestazione dell'attività oppure indispensabile per il controllo da parte del datore di lavoro. In quest'ultimo caso, tuttavia, il datore di lavoro deve informare il telelavoratore circa modalità, strumenti e dispositivi impiegati per effettuare il controllo a distanza”¹¹⁰. In ogni caso l'art. 4, così come formulato nello statuto non risulta più idoneo a disciplinare le nuove tipologie lavorative in cui la tecnologia informatica assume un ruolo sempre più preponderante. Pontrandolfi¹¹¹ a tal proposito afferma che “tutta la problematica dei controlli a distanza era adeguata alla “fabbrica”, ma mal si adatta ora (proprio perché vi rientrano in pieno le attrezzature informatiche e telematiche) alle nuove esigenze dell'organizzazione del lavoro subordinato”. Lo stesso concetto è ribadito da Arcuri¹¹², il quale riporta una tesi la quale sostiene che l'art. 4, al momento della sua entrata in vigore, conosceva come

¹⁰⁹ F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 75

¹¹⁰ A. Stanchi, *Il controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa, la data privacy e la responsabilità organizzativa dell'impresa*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 671

¹¹¹ F. Pontrandolfi, *Il telelavoro. Profili della sicurezza e del controllo a distanza e prime applicazioni pratiche*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 1999, fasc. 6, parte 1, pag. 1007

¹¹² G. Arcuri, Aspetti giuridici in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il telelavoro : teorie e applicazioni : la destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*, Milano, Franco Angeli, 1996, pag. 203 ss.

impianti soltanto le televisioni a circuito chiuso che permettevano di visualizzare il lavoratore tanto durante lo svolgimento della sua attività, quanto in espressioni della sua vita privata. Ad oggi invece l’innovazione tecnologica ha realizzato una strumentazione più complessa in grado di tutelare il diritto di riservatezza del lavoratore riguardo alla sua sfera privata, sicché i controlli posti in essere dal datore sarebbero del tutto legittimi. Lo stesso Arcuri è a favore dei controlli datoriali in quanto esplicazione della libertà di iniziativa economica, costituzionalmente garantita, dell’imprenditore al quale non può essere del tutto preclusa la facoltà di predisporre controlli sulla prestazione lavorativa, dal momento che lo svolgimento della stessa fa nascere in capo al lavoratore il diritto ad essere retribuito.

L’art. 7 dello statuto dei lavoratori , invece, sancisce che le norme disciplinari che comminano sanzioni devono essere portate a conoscenza del lavoratore “mediante affissione in luogo accessibile a tutti” , e la giurisprudenza ritiene a tal proposito che ogni altra forma di pubblicità alternativa deve considerarsi inadeguata. La disposizione è oltremodo incompatibile con il telelavoro; ma l’assunto dell’art. 9 del d. p. r. n. 70 del 1999 consente un’interpretazione adeguatrice dell’articolo a favore di una comunicazione via *e-mail* o comunque informatica in luogo dell’affissione. In forza dello Statuto inoltre il datore dovrà preliminarmente contestare per iscritto l’addebito e sentire il lavoratore prima di prendere eventuali provvedimenti; anche

in questo caso sopperisce una comunicazione informatica, che in virtù della gravità di alcune sanzioni, deve essere, come sostenuto dalla giurisprudenza, immediata¹¹³.

4 Gli obblighi del telelavoratore

Ogni lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni oltre a dover adempiere ad un obbligazione principale, lo svolgimento della prestazione lavorativa, è tenuto anche ad adempiere ad una serie di obbligazioni accessorie. Infatti a norma degli articoli 2104 e 2105 del codice civile, il lavoratore è obbligato ad operare, nell'esercizio delle proprie mansioni, con diligenza, obbedienza e fedeltà. Questi obblighi si riflettono anche in capo al telelavoratore.

Per quanto concerne l'obbligo di diligenza, esso è sancito a norma dell'art. 2104 del c.c., in base al quale il prestatore deve operare con la diligenza necessaria tenuto conto della natura della prestazione, dell'interesse dell'impresa e di quello della produzione nazionale. Tali criteri implicano che il lavoratore, e quindi anche il telelavoratore, operi mettendo a frutto tutte le sue conoscenze tecniche e la sua esperienza, con impegno e serietà, che mantenga un certo livello qualitativo, in base alle sue mansioni. Ci si chiede quale sia il livello quantitativo di diligenza dovuto. Secondo la giurisprudenza il lavoratore è tenuto all'esatto compimento della prestazione,

¹¹³ C. Lazzari, *La postazione di lavoro e i collegamenti*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 105-121

adempimento a regola d’arte, e a porre in essere quelle operazioni necessarie al fine di rendere una prestazione utile; ha obbligo di custodia, tra l’altro, degli strumenti lavorativi di cui dispone. La dottrina prevalente ritiene che l’art. 2104 rappresenti una precisazione del secondo comma dell’art. 1176, il quale afferma che “nell’adempimento delle obbligazioni inerenti all’esercizio di un’attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell’attività esercitata”; la diligenza quindi costituisce il criterio per valutare la prestazione del lavoratore. Il prestatore, nello svolgimento del proprio lavoro, è tenuto a spendere le proprie energie e non a conseguire un determinato risultato, ciò non toglie che possano essere stabiliti dei criteri per la valutazione della prestazione, quali la diligenza tecnica e la professionalità in relazione alle funzioni svolte. In ogni caso l’inadempimento della prestazione o comunque la sua inidoneità può essere dovuta anche a cause dipendenti dall’organizzazione aziendale o ad altri fattori svincolati dall’attività del lavoratore¹¹⁴. Il telelavoratore on line opera in collegamento costante con la sede madre, presso locali predisposti dal datore di lavoro e corredati dallo stesso da apposita strumentazione e *software* necessari. La condotta che il dipendente deve tenere nell’esercizio del proprio lavoro è la stessa di qualunque lavoratore ordinario. Il *teleworker* deve dimostrare il possesso di idonee capacità fisiche e psichiche, porre in essere tutte le azioni necessarie ad un uso corretto del personal computer nonché al mantenimento del continuo

¹¹⁴ Cass. sez. lav., 23 febbraio 1996, n. 1421, in *Lav. giur.* 1997, pag. 295
Cass. 20 agosto 1991, n. 8973, in *Riv. Giur. Lav.*, 1992, II, pag. 185

collegamento in rete con la sede principale. Ha l’obbligo di rispettare le misure predisposte dall’impresa per l’individuazione del lavoratore o comunque atte a subordinare l’accesso all’elaboratore e ai dati al possesso di una parola chiave, quali il badge e la password; sul punto è esemplificativo l’accordo sindacale, 1 agosto 1995, per i dipendenti della Telecom Italia S. P. A., a norma del quale il dipendente deve comunicare l’inizio e la fine dell’attività lavorativa “azionando l’apposito dispositivo di presenza”. Inoltre il lavoratore dovrà preoccuparsi di far presente al datore i malfunzionamenti e i guasti sopraggiunti alle apparecchiature fornite di modo che il datore stesso possa provvedere alle riparazioni. Nei confronti dell’apparato di strumenti lavorativi fornito dal datore il telelavoratore, come già indicato nel precedente paragrafo, ha obbligo di custodia; la Cassazione¹¹⁵ parla di “dovere di custodia degli strumenti di lavoro affidati dall’imprenditore per l’esecuzione della prestazione lavorativa”; nel caso del telelavoro l’espressione “strumenti di lavoro” è comprensiva anche dei software in dotazione. Connessa all’obbligo di custodia è la responsabilità del telelavoratore in caso di furto e danneggiamento della postazione ad opera di terzi estranei al contratto. Il telelavoratore è altresì responsabile nel caso di scorrettezza nell’utilizzo del software dovuta sia a errori nell’elaborazione e nella gestione dei dati, a sviste nella trasmissione degli stessi concernenti il contenuto o il destinatario sia a disattenzioni del telelavoratore nello svolgimento della prestazione; il

¹¹⁵ Cass., sez. lav., 21 ottobre 1991, n. 11107, in *Giust. civ. mass.* 1991, n. 10.

dipendente è responsabile anche in caso di mancato raggiungimento di un certo livello qualitativo prestabilito, che può riguardare diversi fattori quali ad esempio le modalità esecutive di dettaglio, i tempi di chiusura di un determinato lavoro, il raggiungimento di obiettivi prefissati, la percentuale di incremento della produzione da conseguire¹¹⁶. A tal proposito l'accordo sindacale del 1996 (data) per i dipendenti della Caridata sottolinea che l'attività lavorativa deve soddisfare a pieno le necessità del cliente e comportare “il perseguitamento degli obiettivi e il rispetto delle scadenze temporali prefissate; la corrispondenza delle procedure agli standard di qualità aziendali”. Quando il telelavoratore opere in modalità *one way line*, le disposizioni alle quali deve attenersi non mutano, salvo quelle che riguardano il continuo collegamento tra la postazione e la sede principale dell'azienda. Lo stesso accade nel caso di telelavoro off line; ciononostante il telelavoratore dovrà applicare il criterio della diligenza nella consegna del proprio lavoro, che dovrà essere effettuata nel rispetto dei termini prestabiliti e della quale è responsabile in caso di ritardi ed errori non imputabili al servizio postale. Nel telelavoro subordinato home terminal, prestato on line, la situazione è parzialmente diversa. Sussiste lo stesso obbligo generico di diligenza per quanto concerne la perizia e l'esattezza della prestazione. Circa la responsabilità di custodia della propria postazione lavorativa, invece, il telelavoratore deve preoccuparsi di preservare i software aziendali dal possibile uso e manomissione da

¹¹⁶ V. Speziale, *Gli obblighi del telelavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 65 ss.

parte dei membri della sua famiglia. Risponde di furto e danneggiamento al pari di ogni telelavoratore, non potendo far discendere dal luogo in cui la prestazione è svolta un obbligo “rafforzato”¹¹⁷ di custodia a carico del telelavoratore a meno che non sia espressamente previsto nel contratto. Il dipendente, pur essendo collocato presso il proprio domicilio non può venir meno ai suoi impegni lavorativi in favore di quelli familiari, essendo tenuto a garantire e a mantenere un certo livello qualitativo e quantitativo nell’esplicazione della propria prestazione. Gli stessi obblighi si riverberano sui telelavoratori che operano presso il proprio domicilio in modalità *one way line* e *off line*.

Per quanto concerne il telelavoro a domicilio l’obbligazione aggiuntiva della diligenza trova il suo riferimento normativo direttamente nella legge n. 877 del 1973 che disciplina interamente il lavoro a domicilio. All’art. 11 infatti si afferma che “il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e attenersi alle istruzioni ricevute dall’imprenditore nell’esecuzione del lavoro”. Nel caso in cui il lavoratore disponga di una strumentazione e di software di sua proprietà, non varranno nei suoi confronti gli obblighi di custodia delle apparecchiature e la connessa responsabilità in caso di danneggiamento e furto, se non nei riguardi del risultato della propria attività. Permane invece in capo al lavoratore l’obbligo di adempiere

¹¹⁷ V. Speziale, *Gli obblighi del telelavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag.71

alla prestazione garantendo gli standard qualitativi e quantitativi prefissati nonché di consegna del lavoro nei tempi e nei modi prestabili. Invece, nel caso in cui la postazione lavorativa sia di proprietà del datore di lavoro, ricadranno sul telelavoratore gli obblighi di custodia della postazione e dei software forniti, e la responsabilità per furto e danneggiamento. Sia nel caso di strumentazione propria che nel caso di strumentazione altrui non essendoci un “vincolo orario”¹¹⁸ perde rilievo l’obbligo di comunicazione costante con la sede principale dell’azienda.

Il dovere di obbedienza fa nascere in capo al lavoratore l’obbligo di osservare le direttive aziendali; il lavoratore ha la possibilità di rifiutarsi nel caso di disposizioni vietate dalla legge. Tale obbligo è previsto a norma del secondo comma dell’art. 2104 c. c., in cui si afferma che il lavoratore è tenuto ad osservare le direttive impartite dal datore e dagli altri suoi superiori circa l’esecuzione della prestazione e la disciplina. Tale dovere è connesso al soddisfacimento dell’interesse dell’impresa e comporta non solo l’osservanza delle direttive relative alle modalità di svolgimento della prestazione, ma anche il rispetto delle regole predisposte in virtù dell’organizzazione aziendale. Lo stesso è richiamato dall’art. 10 dell’accordo sindacale, 20 giugno 1997, per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi, nel quale è stabilito che il lavoratore ha l’obbligo di operare con diligenza “attenendosi alle

¹¹⁸ V. Speziale, *Gli obblighi del telelavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 76

istruzioni ricevute dal datore di lavoro”; l’obbligo di obbedienza è previsto inoltre, per il telelavoro, nell’accordo dell’8 giugno 1995 per i dipendenti della Dun & Bradstreet Kosmos S. P. A., in cui si sottolinea che “il lavoratore addetto al telelavoro è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e su tutte le informazioni contenute nella banca dati e attenersi alle istruzioni ricevute dall’imprenditore sull’esecuzione del lavoro”. La sostanziale equivalenza fra le disposizioni degli accordi e quella del codice civile dimostra che non vi sono differenze tra l’obbedienza dovuta dal lavoratore e quella dovuta dal telelavoratore. Le direttive tra l’altro, anche nel caso del telelavoro, potranno essere impartite oltre che con un elaboratore informatico anche con metodi più tradizionali come una comunicazione telefonica o una comunicazione via fax¹¹⁹. Le direttive potranno anche essere contenute direttamente nel software applicativo e oltre alle modalità esecutive potranno riguardare anche procedure per la gestione dei dati che in caso di mancato rispetto causano un blocco del programma in uso. Nel lavoro a domicilio le direttive vengono dettate dal datore soltanto all’inizio della prestazione, dal momento che il potere di controllo da parte del medesimo non può esplicitarsi che nel momento iniziale dell’attività, fornendo appunto indicazioni circa la prestazione da svolgere, e ad attività compiuta, al fine di valutarne il risultato. In ogni caso, così come affermato dall’art. 1, comma 2 della legge n. 877 del 1973, “il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive

¹¹⁹ V. Speziale, *Gli obblighi del telelavoratore e le conseguenze dell’inadempimento*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 77

dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente”.

L'obbligo di fedeltà è sancito dall'articolo 2105 c. c., il quale prevede due obblighi negativi in capo al lavoratore: il divieto di concorrenza e l'obbligo di segretezza. Il divieto di concorrenza consiste nella proibizione, per la durata del rapporto lavorativo, di porre in essere attività per conto proprio o di terzi che siano in concorrenza con quella prestata a favore del datore. L'obbligo di segretezza, invece, consiste nel divieto di rendere pubbliche notizie riservate che concernono l'organizzazione e la produzione dell'impresa o utilizzarle in modo tale da “poter recare ad essa pregiudizio”; tale obbligo permane anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro. La Cassazione ha ritenuto che l'art. 2105 non contenga ipotesi tassative ma che al lavoratore sono comunque vietate quelle condotte “che, per la loro natura e per le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creano comunque situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa o sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro”¹²⁰. Infatti il collegamento della postazione con l'azienda madre e l'operare su un grande quantitativo di dati facilita

¹²⁰ Cass., 1 giugno 1988, n. 3719, cit. di V. Speziale, *Gli obblighi del telelavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 83

la conoscenza di notizie riservate e di conseguenza anche la possibilità di divulgazione delle stesse, servendosi anche della stessa tecnologia informatica che agevola di gran lunga il compito. Tuttavia spesso vengono predisposte proprio delle apparecchiature informatiche che consentono di appurare se si sta verificando una sottrazione di dati, magari copiandoli su un supporto; in tal caso il dipendente in questione sarà soggetto a risarcimento di danni e a sanzioni disciplinari. Non fa differenza la modalità in cui viene prestato il telelavoro. Sicuramente nel telelavoro on line si avrà accesso ad un numero maggiore di *files* ed informazioni rispetto al telelavoro off line, ma è pur vero che quest'ultimo, proprio a causa del mancato collegamento continuo con l'azienda principale, sarà sottoposto ad un controllo più blando rispetto a quello riservato al lavoratore on line. Il dovere di fedeltà del lavoratore a domicilio è sancito dall'art. 11 della legge n.877 del 1973, in base al quale il lavoratore deve "custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli"; applicata al telelavoro l'espressione "modelli del lavoro" va intesa come sinonimo di programmi informatici. A norma del secondo comma dell'art. 11 si sottolinea inoltre che "il lavoratore a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro secondo le disposizioni vigenti e quelle stabilite dal contratto collettivo di lavoro di categoria"; quindi il parametro da applicare affinché sorga il dovere di fedeltà in capo al lavoratore è quello di una

mole di lavoro pari a quella di un ordinario lavoratore a distanza, altrimenti il dovere di fedeltà non può configurarsi¹²¹.

5 La “continuità” della prestazione e l’articolazione dell’orario di lavoro

Il decentramento dell’attività lavorativa ha il vantaggio di permettere non solo un risparmio del tempo di percorrenza necessario al raggiungimento dell’azienda, ma anche una migliore distribuzione dello stesso da parte del lavoratore che può organizzarsi tenendo conto anche dei suoi impegni familiari¹²². A norma dell’ art. 17, comma 5, del d.lgs. n. 66 del 2003, "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", per il telelavoro sono stabilite deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale. Infatti l’articolo in questione afferma che queste disposizioni non si applicano “ai lavoratori la cui durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi”. Tale principio è richiamato dall’accordo interconfederale del 2004, che all’art. 8 dispone che “nell’ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il

¹²¹ V. Speziale, *Gli obblighi del telelavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 83

¹²² G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 269 ss.

telelavoratore gestisce l’organizzazione del proprio tempo di lavoro”. Questa disposizione, tuttavia, così come è formulata, sminuisce “l’autonomia temporale”¹²³ che caratterizza il telelavoro off line, vincolandolo al rispetto della normativa vigente. Inoltre all’art. 8, comma 2, l’accordo sancisce che “il carico di lavoro e i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell’impresa”; in tal modo è vero che si definisce la durata normale della prestazione lavorativa, equivalente ai lavoratori interni con le stesse mansioni, ma tralasciando di considerare che nella maggior parte dei casi non è possibile individuare un lavoratore ordinario equiparabile¹²⁴. Nel caso di attività prestata dopo l’orario di lavoro, avvalendosi del proprio personal computer, anche nella circostanza in cui avviene l’utilizzo dei collegamenti con l’azienda, non può configurarsi telelavoro né tale attività essere imputabile all’orario lavorativo. La spiegazione è semplice: non si tratta di telelavoro dal momento che questo è definito, in base all’accordo interconfederale come attività lavorativa svolta “regolarmente” a distanza e inoltre il solo collegamento aziendale con il pc domiciliare non presuppone lo svolgimento di un’attività telelavorata home terminal né l’obbligo di svolgere parte della prestazione fuori dall’azienda. Perché si abbia orario di lavoro, tra l’altro, devono sussistere, sempre secondo quanto disposto dal

¹²³ M. Frediani, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 9, pag. 826

¹²⁴ M. Frediani, *Telelavoro ed accordo quadro europeo*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 2002, n. 11, pag. 1037-1038

d.lgs. n. 66 del 2003, determinate condizioni: il lavoratore deve essere “al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni”; tali condizioni vanno soddisfatte complessivamente. Nel caso menzionato, al contrario, non sussistono le prime due condizioni e la terza va verificata, giacché il collegamento con l’azienda potrebbe anche essere utilizzato per fini diversi dall’esecuzione della prestazione, quali il recepimento di un dato, di un documento o di una semplice informazione. L’espressione “al lavoro”, poi, ha dato adito a dubbi interpretativi: ci si chiede se questa vada intesa come presenza fisica del lavoratore presso il luogo in cui svolge la prestazione oppure come svolgimento in atto della prestazione stessa. Sembra più adeguata la prima interpretazione, posto che se si adottasse la seconda, il richiamo del decreto legislativo all’ “esercizio della sua attività e delle sue funzioni” sarebbe superfluo quanto ripetitivo¹²⁵. A differenza dell’accordo interconfederale, gli accordi contrattuali di settore hanno lasciato libero il telelavoratore di organizzare come meglio crede il proprio orario lavorativo salvo che per un numero determinato di ore di reperibilità. L’accordo sindacale per i dipendenti della Seat, del 31 maggio 1995, stabilisce, infatti, che l’orario di lavoro viene distribuito nel corso della giornata a discrezione del lavoratore fatta eccezione per alcuni periodi in cui il dipendente deve essere reperibile per comunicazioni con l’azienda. In base all’accordo sindacale per i dipendenti della Dun & Bradstreet Kosmos S. P. A., dell’ 8 giugno 1995, ogni lavoratore deve essere

¹²⁵ F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 53 ss.

reperibile dalle ore 10:00 alle ore 12:00 “per eventuali comunicazioni telefoniche o per ricevere fax”; nell’ impossibilità di rendersi reperibile il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore. Di portata equivalente è quanto disposto nell’accordo sindacale del 13 febbraio 1996 per i dipendenti della Digital Equipment S. P. A., con l’unica differenza che le due ore di reperibilità, che possono anche non essere consecutive, vengono concordate con il proprio manager, tenuto conto delle esigenze aziendali. L’accordo Italtel, del 17 gennaio 1995, e quello Tecnopolis, dell’8 gennaio 1996, prescrivono che l’attività prestata dal telelavoratore deve avere durata corrispondente al normale orario giornaliero come “definito dagli accordi vigenti”, con la possibilità per il telelavoratore di suddividere il lavoro a proprio piacimento, eccezion fatta per due ore di reperibilità.

Per quanto riguarda la disciplina dell’orario di telelavoro per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, bisogna guardare all’accordo quadro del 23 marzo 2000, dal momento che la legge n. 191 del 1998 e il regolamento del 1999 quasi nulla dispongono a riguardo, rimettendo il compito alla contrattazione collettiva. A norma dell’art. 6 dell’accordo si afferma che “la prestazione del telelavoro è orientata a modelli innovativi di distribuzione dell’orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede” e con la possibilità, per la contrattazione di disciplinare “gli aspetti strettamente legati alle specificità del comparto”, tra i quali i “criteri generali per l’articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce

di reperibilità telematica”. Quindi per prima cosa l'accordo si preoccupa di fissare la durata dell'attività lavorativa, anche in questo caso, come per il settore privato, equivalente a quella dei lavoratori interni, ma non si esclude la possibilità per la contrattazione di comparto di apportare delle modifiche, così come sancito dall'accordo stesso. Nell'orario complessivo inoltre vanno computati “eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore” i quali appunto “saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro”, a dimostrazione di un certo favor nei confronti del dipendente pubblico. Per quanto concerne la reperibilità, questa è lasciata alla regolamentazione collettiva che l'ha disciplinata solo in pochissimi casi e per specifiche figure ma che risulta in ogni caso imprescindibile al fine di stabilire un contatto con la sede principale¹²⁶.

6 La retribuzione: parità di trattamento

L'accordo interconfederale del 2004, all'art. 3, prescrive che “per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa”. In questo modo si vuole sancire una generale parità di trattamento tra i lavori esterni e i lavoratori interni, che tocca

¹²⁶ G. Ricci, *I tempi e gli orari; il trattamento economico*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 125 ss.

anche il profilo retributivo. Allo stesso principio è improntata la normativa concernente il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni. La legge n. 191 del 1998, infatti, stabilisce la “parità di salario” per i lavoratori decentrati; il regolamento del 1999 afferma che “la contrattazione collettiva, in relazione alle diverse forme di telelavoro, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro, garantendo in ogni caso un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro e, in particolare, una adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro”. L’intento che si propone questa normativa è impedire la ghettizzazione del telelavoratore, fornendo un’adeguata protezione alle sue prospettive retributive e di carriera, che non possono in alcun modo essere vincolate al fatto di svolgere la propria prestazione all’esterno dell’azienda¹²⁷. Un atteggiamento discriminante nei confronti dei telelavoratori è stato già rinvenuto nel settore privato, da parte di un contratto collettivo nazionale del 1995, stipulato tra l’altro in assenza delle associazioni sindacali più rappresentative, il quale ha prescritto per i telelavoratori una retribuzione ridotta del 30% rispetto a quella nazionale, muovendo dal fatto che i telelavoratori non sopportano i costi dovuti al trasferimento dal proprio domicilio alla sede madre. Tale conclusione è assolutamente ingiustificata; infatti non sono mai stati conclusi contratti la cui retribuzione venisse commisurata in base alla distanza

¹²⁷ G. Ricci, *I tempi e gli orari; il trattamento economico*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 125 ss.

di percorrenza tra il domicilio e l’azienda, anche perché, se così fosse stato, il lavoratore che opera a distanza ravvicinata con l’azienda avrebbe visto ridursi il suo salario¹²⁸. Sia nel settore privato che in quello pubblico si è delineata una suddivisione delle competenze tra la contrattazione di comparto, che si occupa di dettare le disposizioni generali in materia retributiva, e quella decentrata che si occupa della disciplina di dettaglio. Passando a rassegna gli accordi sindacali si possono notare tendenze differenti. In alcuni accordi il profilo retributivo sembra irrilevante, ma soltanto perché gli accordi si rifanno sul punto a quanto regolato dalle leggi o dai contratti nazionali; in altri, invece, si detta una disciplina specifica operando tagli sulla retribuzione dei telelavoratori al fine di aumentare la produzione. È il caso della Dun & Bradstreet Kosmos la quale attribuisce “l’impossibilità di corrispondere una retribuzione oraria o mensile predeterminata” alla mancata organizzazione ordinaria aziendale del telelavoro, tanto sul piano dell’orario lavorativo che del rapporto tra i risultati lavorativi e i tempi impiegati. Il sistema retributivo che adotta tale azienda è quello del cottimo pieno, con un compenso commisurato innanzitutto al risultato e poi al tempo impiegato per ottenere quel risultato, sistema reso obbligatorio per il lavoratore a domicilio ex art. 8 della legge n. 877 del 1973. L’art. 8, però, sottolinea che la determinazione della retribuzione viene effettuata “sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi

¹²⁸ L. Zoppoli, La retribuzione, in in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 115 ss.

della categoria”, in mancanza da una commissione paritetica regionale entro un certo tempo, trascorso invano il quale si ricorrerà ad un decreto del direttore dell’ufficio regionale del lavoro. Niente del genere è sancito invece dall’accordo della Dun & Bradstreet Kosmos, nel quale la retribuzione viene determinata sulla base di un semplice accordo aziendale, sollevando dubbi di legittimità costituzionale. Infatti nella disciplina per il lavoratore a domicilio, riservando alla contrattazione di categoria la definizione delle tariffe di cottimo, si vuole da un lato tutelare l’interesse del datore di lavoro prescrivendo che il lavoratore che opera senza che sia esercitato su di esso un controllo di orario va retribuito in virtù del risultato raggiunto, dall’altro quella del lavoratore che non può per tale motivo essere lasciato in balia di contratti individuali che potrebbero discriminarlo. Tuttavia il sistema di cottimo pieno, subordinando la paga al risultato, può causare la diminuzione della retribuzione del lavoratore ed essere in contrasto con l’art. 36 della costituzione per il quale “il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”. Per tale ragione sarà meglio preferire forme di telelavoro off line e on line per le quali sono predisposte apparecchiature in grado di rilevare le ora lavorative spese rendendo del tutto superfluo il cottimo pieno¹²⁹.

¹²⁹ L. Zoppoli, La retribuzione, in in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 115 ss.

P. Pizzi, *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*, in *Flessibilità e diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 1998, III, pag. 242 ss.

7 La sospensione del rapporto

Durante l'esecuzione della prestazione lavorativa può accadere che si presentino delle cause che impediscono per un certo periodo la prosecuzione del rapporto lavorativo, l'adempimento della prestazione. In questo caso trova applicazione una particolare disciplina, diversa a seconda del soggetto che abbia causato la sospensione, il lavoratore o il datore di lavoro. Per quanto concerne le cause di sospensione dovute al lavoratore, queste sono regolate dagli articoli 2110 e 2111 del codice civile e sono l'infortunio, la malattia, la gravidanza, il puerperio e il servizio militare. Inoltre altre cause sono previste da leggi speciali e dalla contrattazione collettiva. Durante il periodo di sospensione del rapporto lavorativo, il dipendente ha diritto al mantenimento del proprio posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione da parte del datore o di un indennizzo da parte di istituti previdenziali. Nell'ambito del rapporto di telelavoro vi era il timore che la particolare organizzazione della fattispecie mal si sarebbe conciliata con la sopravvenienza di cause di sospensione del rapporto, per l'impossibilità del datore di sostituire nella sua postazione domiciliare il telelavoratore "impedito". Niente è più distante dal vero: infatti prima di tutto tale ipotesi potrebbe profilarsi soltanto nel caso di telelavoro home terminal, e ciò nonostante è inconcepibile che un'azienda non abbia previsto tale

situazione e non abbia predisposto eventuali rimedi. Passiamo ad analizzare alcuni singoli casi di sospensione.

Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio è rilevante stabilire in che misura queste cause possano determinare l' "incapacità lavorativa"¹³⁰. Nel caso di telelavoro domiciliare sicuramente si abbassa il numero di infermità che autorizzano la sospensione del rapporto di lavoro perché in grado di determinare incapacità lavorativa. Quando invece sopravvengono malattie conciliabili con forme di telelavoro domiciliare, le parti potranno accordarsi per far sì che il telelavoratore possa continuare a svolgere la sua prestazione da casa, tramite l'istallazione di un'apposita postazione. Tale soluzione soddisfa l'interesse di entrambe le parti: del datore, a che la prestazione venga eseguita, ma anche del lavoratore, considerato che, a norma del d.lgs. n. 564 del 1996, "Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione", "in caso di malattia, per tutti i lavoratori dipendenti, ancorché fruienti di retribuzione intera o ridotta, i periodi di assenza oltre il limite del dodicesimo mese vengono valutati ai fini pensionistici al 50 per cento".

Per quanto concerne la gravidanza e il puerperio il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in

¹³⁰ R. Santucci, *La sospensione del rapporto*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 140

materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”, dispone, a norma dell’art. 16, il divieto di adibire le donne al lavoro per i due mesi precedenti al parto e per i tre successivi. In base all’art. 17 inoltre “il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all’ avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli”. In questa situazione, può soccorrere il telelavoro domiciliare nella misura in cui serve a scongiurare il pericolo di svolgimento di lavori “gravosi e pregiudizievoli”, soprattutto in virtù dell’art. 7 del decreto legislativo, che impone, al fine di preservare la salute e la sicurezza della lavoratrice e del nascituro, cambi di mansioni o spostamenti. Lo stesso può dirsi nel caso di padre lavoratore che, ex art.28, “ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre”. Grazie al telelavoro domiciliare, infatti, il lavoratore padre potrebbe soddisfare contemporaneamente esigenze lavorative ed esigenze di vita familiare.

Le riflessioni fatte in materia di gravidanza e maternità valgono anche per i congedi parentali, così come confermato dall’accordo collettivo Elettrolux Zanussi. Il telelavoro domiciliare infatti può presentarsi come una valida alternativa in considerazione del fatto che per i

periodi di congedo “è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione”, ex art. 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001¹³¹.

In ogni caso l'accordo quadro europeo del 2002 all'art. 4, “Condizioni di lavoro”, stabilisce che al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti, previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva per coloro i quali svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda, e quindi anche i diritti connessi alle malattie, agli infortuni e alla gravidanza.

8 L'inadempimento: sanzioni e licenziamento

Quando il lavoratore non ottempera alle sue obbligazioni, l'inadempimento ha come conseguenza l'applicazione di sanzioni disciplinari. L'innovazione tecnologica e lo sviluppo dell'informatizzazione non potevano non causare ripercussioni anche in tale ambito. E' emblematico, a riguardo, il licenziamento cosiddetto tecnologico, creazione giurisprudenziale che riguarda il licenziamento per motivi, per così dire, “informatici”. Infatti la Cassazione¹³² ha dichiarato legittimo il licenziamento causato dalla mancata capacità del lavoratore di conformarsi alle esigenze tecnologiche aziendali, estendendolo anche al caso di mancato aggiornamento da parte dello

¹³¹ R. Santucci, *La sospensione del rapporto*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 137

¹³² Cass. 6 aprile 1999 n. 3311, cit. di M. Biagi, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. relaz. ind.*, 2002, 1, 5

stesso della propria formazione in ambito informatico¹³³. Ciò nonostante la disciplina sul licenziamento e gli istituti della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria propri del lavoratore “interno” si applicano anche al telelavoratore senza modifiche significative. Nel caso di “integrazione salariale ordinaria per contrazione o sospensione dell’attività produttiva” provocata da “situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all’imprenditore o agli operai”, come previsto dall’art. 1 della legge n. 164 del 1975, “Provvedimenti per la garanzia del salario”, non si vuole far riferimento anche a possibili guasti e danneggiamenti alle apparecchiature informatiche ma a circostanze diverse che comportano la paralisi generale dell’azienda. La situazione muta quando si tratta di azienda che operi totalmente su canali informatici dal momento che, in questo caso, un guasto alla strumentazione informatica ben potrà configurarsi quale causa di sospensione dell’attività aziendale. Tuttavia l’accordo del 1997 per il terziario, la distribuzione e i servizi, prevede all’art. 14 che eventuali “interruzioni tecniche” per cause non imputabili al lavoratore sono a carico del datore, che provvede alla riparazione a sue spese; inoltre “qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema”. Sicuramente di difficile applicazione per i telelavoratori sarà l’art. 1, comma 8, della legge n.

¹³³ M. Biagi, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. relaz. ind.*, 2002, 1, 5

223 del 1991, che prescrive rotazioni tra i lavoratori che svolgono le stesse mansioni e appartengono all'unità interessata da sospensioni dell'attività produttiva, ma il vero problema consiste nell'individuazione dell'unità produttiva stessa. La questione si pone non solo in relazione alla disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria che “trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta”, e alla riduzione del personale che fa espresso riferimento ad unità produttive collocate “nell'ambito del territorio di una stessa provincia”, ma anche riguardo al titolo terzo dello Statuto dei lavoratori, che prevede la possibilità di rappresentanze sindacali per ogni unità produttiva, e alle disposizioni che limitano i licenziamenti individuali. La soluzione dipende dal luogo di prestazione dell'attività telelavorata. Se si tratta di telelavoro domiciliare o mobile, il telelavoratore viene considerato facente parte dell'unità produttiva a favore della quale la prestazione viene svolta, che può coincidere con l'unità produttiva presso la quale svolgeva inizialmente la propria attività come lavoratore interno¹³⁴. La Cassazione¹³⁵, infatti, ha affermato che si applicano gli stessi criteri previsti per lavoratori, quali ad esempio i piazzisti, che svolgono normalmente la propria attività lontano dall'azienda e che vengono considerati come parte dell'unità produttiva che detta loro le direttive cui uniformarsi e alla quale rendono conto dell'attività lavorativa

¹³⁴ Cass. 9 giugno 1993, n. 6413, in *NGL*, 1994, pag. 110 ss.

¹³⁵ Cass. 23 dicembre 1991, n. 13911, in *Riv. giur. lav.*, 1992, II, pag. 647
Cass. 19 maggio 1984, n. 3101, in *MGL*, 1984, pag. 646

prestata. Nel caso invece di telelavoro prestato presso tele centri, sarà rilevante stabilire se quest'ultimi possano costituire unità produttive decentrate a sé stanti o manchi quel minimo di autonomia organizzativa necessaria a tale imputazione. In ogni caso il licenziamento del telelavoratore non può prescindere da quanto sancito dall'art. 1 della legge n. 604 del 1966, "Norme sui licenziamenti individuali": deve essere cioè determinato da giusta causa, ossia ex art. 2119 c. c. una "causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", o da giustificato motivo, che ex art. 3 della legge n. 604 del 1966 è provocato da un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa". Distinguiamo quindi tra giustificato motivo oggettivo, che concerne eventi che colpiscono l'azienda, come un cessione, una crisi, il venir meno della figura lavorativa ricoperta dal prestatore, e giustificato motivo soggettivo, che riguarda comportamenti disciplinari del lavoratore che inficiano la prosecuzione del rapporto lavorativo. Il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo rappresentano il cosiddetto licenziamento disciplinare, cui è applicabile la disciplina dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori; invece al licenziamento per giusta causa per ragioni diverse dall'inadempienza del lavoratore, secondo la Cassazione non può essere attribuito carattere disciplinare, per cui andrà applicato l'art. 2 della legge n. 604 del 1966, che stabilisce che "Il datore di lavoro,

imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro”. L’art. 7 dello Statuto dei lavoratori, come già accennato, dispone l’ “affissione in luogo accessibile a tutti” delle sanzioni disciplinari comminabili per renderle conoscibili ai lavoratori. Tale disposizione è incompatibile con i caratteri del telelavoro, talché il secondo comma dell’art. 12 dell’accordo sindacale, 20 giugno 1997, per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi stabilisce che “anche ai fini di quanto previsto dall’art. 7 nella legge 300 del 1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l’obbligo di pubblicità”. Tuttavia tale norma contrasta con quanto espresso dalla Cassazione a Sezioni unite¹³⁶, secondo la quale il codice disciplinare, costituito dalle norme predisposte unilateralmente dal datore di lavoro, “è efficace solo se portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, mentre resta esclusa la possibilità di considerare come equipollenti mezzi di comunicazione che abbiano come destinatari i singoli lavoratori individualmente considerati, trattandosi di disposizioni indirizzate ai lavoratori dipendenti non come singoli ma come componenti di una collettività indeterminata e variabile”. Secondo Toffoletto¹³⁷ tale contrasto può essere risolto considerando le intranet aziendali come mezzi idonei a rendere edotti tutti i lavoratori.

¹³⁶ Cass. Sez. Un. 5 febbraio 1988 n. 1208, in *Dir. e prat. Lav.*, 1988, pag. 635

¹³⁷ F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 53 ss.

L'avvalersi di tecnologie telematiche avanzate facilita, come già sottolineato in precedenza, il potere di controllo da parte del datore di lavoro, che può verificare estemporaneamente se siano state poste in essere condotte illegittime da parte dei telelavoratori. In virtù di questo, il licenziamento dovrà essere nel caso ingiunto al prestatore nel più breve tempo possibile, posto che la Cassazione¹³⁸ ritiene che il recesso debba essere intimato al lavoratore subito dopo la conoscenza del fatto che l' ha causato o comunque non oltre il periodo di tempo necessario per valutare i comportamenti tenuti. Il datore, comunque, deve ampiamente motivare la disposizione, con l'obbligo di dimostrare l'inadeguatezza del telelavoratore non solo rispetto alla sua postazione lavorativa, ma anche nei confronti di tutta l'unità produttiva cui funzionalmente appartiene¹³⁹.

L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla legge n. 108 del 1990 intitolato “reintegrazione nel posto di lavoro”, annovera tra i lavoratori passibili di licenziamento individuale, in base alla legge n. 604 del 1966, e quindi anche di reintegrazione per inefficacia, annullamento o nullità del licenziamento stesso, anche i “lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro” e i “lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale”, in considerazione dell' orario lavorativo prestato; non vengono invece annoverati “il coniuge

¹³⁸ Cass. 10 maggio 1995, n. 5023, in *Diritto & pratica del lavoro*, 1995, n. 47
Cass. 18 luglio 1990, n. 7343, in *Notiz. giur. lav.*, 1990, pag. 691

Cass. 17 maggio 1987, n. 3845, in *Notiz. giur. lav.*, 1987, pag. 456

¹³⁹ R. Del Punta, *Esigenze aziendali e poteri dell'imprenditore*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 58 ss.

ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale". La mancata menzione di altre tipologie di lavoratori ha ingenerato un dibattito tra la dottrina e la giurisprudenza. Per quanto riguarda il telelavoro, trattandosi soltanto di una diversa modalità con cui viene prestata l'attività lavorativa, caratterizzata tra l'altro da un *fil rouge* più o meno stretto tra la postazione e la sede principale dell'azienda, si può facilmente optare per l'inserimento dei telelavoratori nel novero di quelli cui è applicabile l'art. 18 dello statuto. Tanto più che l'accordo sindacale del 20 giugno del 1997 per il terziario, la distribuzione e i servizi, sancisce al comma 2 dell'art. 3 che "il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione". Naturalmente sarà invece escluso dal computo il telelavoratore coniuge o parente del datore di lavoro nonché ex art. 4 della legge n. 108 del 1990 i "datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto" e i "prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici". Bisognerà in ogni caso guardare ai fini dell'applicazione dell'art. 18, indipendentemente dal carattere telelavorativo della prestazione, al tipo di contratto con il quale si è instaurato il rapporto lavorativo¹⁴⁰.

¹⁴⁰ V. Speziale, *Gli obblighi del telelavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 83

Cap. 4 – Tutele dei telelavoratori

1 Salute e sicurezza: la normativa di riferimento

La salute e la sicurezza sono diritti fondamentali e indisponibili del lavoratore che trovano il loro fondamento negli articoli 32, comma 1 e 41 comma 2 della Costituzione, nonché per quanto concerne la salute, nell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, in base al quale tale diritto va esercitato dai lavoratori “mediante le loro rappresentanze”¹⁴¹. Il profilo della sicurezza e della salute è estremamente rilevante per quanto concerne la figura del telelavoratore, poiché la stretta connessione con il videoterminale, dal quale non può prescindere nella prestazione del proprio lavoro, lo espone a particolari rischi. Infatti l'uso del videoterminale può provocare molti danni alla salute: stress, problemi alla vista, dolori muscolari e ossei, disturbi cutanei. Inoltre il perdurante uso del videoterminale espone il telelavoratore al rischio elettrico e di radiazioni¹⁴². Si rende quindi necessaria una normativa specifica che tenga conto dei danni e delle malattie che l'uso scorretto del videoterminale può causare¹⁴³, incentrata sulla predisposizione di “una specifica igiene del lavoro e dell'ambiente in cui si lavora (luce, posizione, colore del monitor, sedie e tavoli studiati secondo principi

¹⁴¹ G. Cassano, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d. p. r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giur. merito*, Milano, Giuffrè, 2000, n. 6, pag. 1358

¹⁴² F. Pontrandolfi, *Il telelavoro. Profili della sicurezza e del controllo a distanza e prime applicazioni pratiche*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 1999, fasc. 6, parte 1, pag. 995 ss.

¹⁴³ M. Bramucci Andreani, *Le attrezzature munite di videotermini*, in a cura di L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, in *Leggi e lavoro*, collana diretta da F. Carinci, Ipsoa, 2010, n. 15, pag. 721 a 724

ergonomici)” e la previsione di tempi lavorativi ridotti o comunque intervallati da pause¹⁴⁴, posto che l’art. 2087 c. c. sancisce l’obbligo dell’imprenditore di adottare tutte le misure che, “secondo la particolarità del lavoro”, si rendono necessarie al fine di preservare l’integrità fisica e morale del lavoratore. Dando per assodato che quanto legiferato sulla salute e la sicurezza dei lavoratori si applica ad ogni prestatore a prescindere dalle modalità con le quali svolge la propria attività lavorativa¹⁴⁵, nello specifico la disciplina della tutela del lavoro prestato al videoterminal ha raggiunto il suo apice con il decreto legislativo n. 626 del 1994, che ha dato attuazione alle direttive CEE in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Tale normativa è stata abrogata dal decreto legislativo del 2008 n. 81, “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, che ha sottolineato l’importanza della sicurezza e dalla salute connessa all’uso di videoterminali nel settimo titolo, “Attrezzature munite di videoterminali”, che ha sostituito il sesto titolo del decreto abrogato. Quest’ultimo aveva recepito la direttiva particolare 90/270/CEE di attuazione della direttiva 89/391/CEE, la quale già aveva predisposto le misure minime da osservare per prestazioni lavorative svolte a mezzo di videoterminali tanto che l’accordo quadro europeo sul telelavoro del 2002 la richiama espressamente. L’Italia ha attuato in ritardo la direttiva, ma la contrattazione collettiva nazionale,

¹⁴⁴ G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 269 ss.

¹⁴⁵ M. Esposito, *Salute e sicurezza*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 125 ss.

in considerazione della sua importanza, ne aveva già recepito le statuzioni più significative. Dopo l'emanazione del decreto n. 626 del 1994, inoltre, sono state promulgate alcune circolari ministeriali con lo scopo di chiarificare quanto in precedenza regolamentato e nel 2000 il Ministero del lavoro di concerto con quello della sanità ha tracciato le "Linee guida d'uso dei videoterminali" con l'omonimo decreto ministeriale del 2 ottobre 2000, per altro tutt'oggi ancora valido.

L'accordo quadro europeo del 2002 sul telelavoro riserva alla tematica della salute e della sicurezza l'art. 8. Al primo comma la norma stabilisce la responsabilità del datore di lavoro ad assicurare la tutela della sicurezza e della salute del telelavoratore secondo quanto predisposto dalla direttiva 89/391/CEE, dalla legislazione nazionale e dai contratti collettivi. Tale direttiva si applica tanto al settore pubblico che privato e mette in luce da un lato gli obblighi posti a carico del datore di lavoro, dall'altro quelli posti a carico del lavoratore al fine di preservare la sicurezza e la salute. L'obiettivo è quello di garantire una migliore sicurezza dei lavoratori, con la predisposizione di valide norme sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché tramite disposizioni che consentano una maggiore informazione e partecipazione del lavoratore all'interno dell'azienda. Al secondo comma l'art. 8 sancisce l'obbligo del datore di lavoro di informare il telelavoratore circa le politiche aziendali adottate al fine di garantire sicurezza e salute, soprattutto riguardo all' "esposizione al video", di interesse precipuo per il telelavoratore, che presta il proprio lavoro per mezzo di una

postazione informatica. Il telelavoratore è tenuto ad applicare correttamente le direttive impartitegli. Il terzo comma prevede che “il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi”, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni predisposte a tutela della salute e della sicurezza. E’ inoltre stabilito che nel caso di telelavoro prestato presso il proprio domicilio, l’accesso presso di esso è subordinato al preavviso nonché al consenso del telelavoratore. Infine al comma 4 si riconosce la possibilità per il telelavoratore di chiedere ispezioni. Secondo quanto disposto dalla contrattazione collettiva il datore di lavoro garantisce le prime tutele già con l’istallazione della postazione lavorativa nel rispetto dei canoni stabiliti dalla normativa in materia¹⁴⁶. Con il terzo comma si riconosce poi un vero e proprio “diritto di ingerenza”¹⁴⁷ del datore nella sfera privata del lavoratore, già riconosciuto dalla legislazione interna. Infatti l’art. 4 comma 2 del d.p.r. n. 70 del 1999 afferma che “La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente, a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro di cui l’amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza nelle utenze domestiche”. L’art. 8, comma 2 dello stesso decreto afferma inoltre che “la

¹⁴⁶ F. Toffoletto, *Il telelavoro*, in F. Toffoletto *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 53-82

¹⁴⁷ M. Frediani, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 9, pag. 827

contrattazione collettiva definisce le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione”. L’art. 15 dell’accordo sindacale per il settore del commercio del 1997 prescrive che “saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate”. Tuttavia, subordinando l’accesso al domicilio del telelavoratore al preavviso e al consenso di quest’ultimo, secondo la giurisprudenza¹⁴⁸ si invalida l’attività di controllo, che per essere efficace dovrebbe poter avvenire costantemente e a sorpresa. L’opinione è condivisa dall’accordo quadro del 20 giugno 2000 per le pubbliche amministrazioni che, contrariamente ai precedenti documenti, prevede un vero a proprio obbligo di consenso, in capo al lavoratore, all’accesso alla postazione da parte del datore di lavoro, in virtù della soddisfazione degli interessi primari della salute e della sicurezza. L’art. 6 comma 2 dispone infatti che “Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l’accesso alle attrezzature di cui ha l’uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza,

¹⁴⁸ Cass. 27 gennaio 1999, n. 1142, in CED 212822
Cass. 16 dicembre 1999, n. 14243, in Ambiente & Sicurezza sul lavoro, 2000, 3

relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite”¹⁴⁹. Dalla lettura delle disposizioni risulta, tra l’altro, come queste siano indirizzate principalmente al telelavoro svolto presso il domicilio del prestatore, evidenziando la “centralità concettuale”¹⁵⁰ di questa modalità che, come affermato da Gottardi¹⁵¹, spesso viene utilizzata, anche inconsciamente, come emblema del telelavoro; non mancano tuttavia delle disposizioni a carattere generale. Invero l’ articolo 3 del regolamento del 1999 nel disciplinare il contenuto dei progetti di telelavoro prescrive l’indicazione di “modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva”, mettendo in luce l’importanza della corretta interazione tra il prestatore e le attrezzature informatiche. L’art. 5, dell’accordo quadro sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 2000, prescrive al comma 5 che “l’amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori”. L’articolo prosegue sancendo l’obbligo dell’amministrazione di formare il telelavoratore affinché possa prestare la sua attività lavorativa “in condizioni di

¹⁴⁹ M. Frediani, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 9, pag. 824

M. Frediani, *Telelavoro ed accordo quadro europeo*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 2002, n. 11, pag. 1037-1038

¹⁵⁰ A. Visconti, *La salute e la sicurezza*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag 146

¹⁵¹ D. Gottardi, *Telelavoro domiciliare*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag 83-103

“sicurezza” per se stesso e per le persone che vivono in luoghi adiacenti alla sua postazione lavorativa¹⁵². L’art. 15 dell’accordo sindacale per il settore del commercio del 1997 sancendo l’obbligo del telelavoratore di utilizzare la propria postazione diligentemente, conformemente alle norme di sicurezza, del pari stabilisce che “ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati”. A dispetto di ciò il datore di lavoro nel caso di lesione personale colposa od omicidio colposo commessi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro ex articoli 589 e 590 c. p. risponde per non aver rimosso la violazione connessa alla postazione lavorativa che sia in rapporto di causa-effetto con il delitto¹⁵³.

Le misure generali di tutela, applicabili a tutti i lavoratori, che è possibile desumere dalla lettura del Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, d. lgs. n. 81 del 2008, comportano la nascita di una serie di obblighi in capo al datore di lavoro il quale è tenuto a: valutare i rischi, effettuare un programma di prevenzione ed eliminarli per quanto possibile; attuare i principi ergonomici nell’organizzazione dell’ambiente lavorativo, ridurre al minimo l’uso di agenti fisici, chimici e biologici, sostituire ciò che è pericoloso;

¹⁵² A. Visconti, *La salute e la sicurezza*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 145-163

¹⁵³ M. Lepore, *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L’accordo europeo del 16 luglio 2002*, in A. D. L. , Cedam, 2002, 1, pag. 813-824

sottoporre i lavoratori a controllo sanitario; informare e formare i lavoratori e favorire la partecipazione e la consultazione degli stessi. Inoltre il Testo unico ha recepito le statuzioni dell'accordo sindacale europeo dell'8 ottobre 2004 sullo stress sul lavoro, richiamato espressamente nell'art. 28, il quale impone al datore non solo di valutare il rischio ma di tenerne conto ai fini della "sistematizzazione dei luoghi di lavoro"¹⁵⁴. Le norme del rilevanti per il telelavoro del decreto legislativo del 2008 sono soprattutto quelle contenute negli articoli 172-179. L'obiettivo che si prefigge il decreto legislativo è quello di riuscire a contemperare due interessi imprescindibili: la salute del lavoratore e la produttività dell'azienda. Il titolo settimo tratta specificamente delle tutele che devono essere garantite nei confronti dei lavoratori che utilizzano videoterminali. Nel primo capo vengono tracciate le definizioni di videoterminal, posto di lavoro e lavoratore. La prima è pressoché identica a quella formulata nel decreto n. 626; il posto di lavoro definito come "l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminal, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante", non ha elementi di novità rispetto al precedente decreto tranne che per l'inclusione del mouse tra gli elementi caratterizzanti; infine la

¹⁵⁴ A. Stanchi, Il controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa, la data privacy e la responsabilità organizzativa dell'impresa, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 671 ss.

nozione di lavoratore muta introducendo due elementi che contraddistinguono il modus della prestazione tramite videoterminale: la sistematicità e l'abitudinalità. Il secondo capo fa espressa menzione dei potenziali danni dei quali il datore deve tener conto ai fini di una corretta valutazione dei rischi e della predisposizione di misure atte a prevenirli. Il decreto prosegue disciplinando la giornata lavorativa del telelavoratore di modo che sia preservato il suo diritto alla salute e alla sicurezza tramite pause ed interruzioni, che, a differenza di quanto previsto nel decreto n. 626, il quale prevedeva interruzioni a seguito di quattro ore consecutive di attività lavorativa, sono indipendenti dal numero di ore continue spese davanti al videoterminale. Il datore può stabilire se concedere delle pause o prevedere dei cambi di attività. Le modalità delle interruzioni sono prescritte dalla contrattazione collettiva; in mancanza si intendono fissate ogni 2 ore per una durata di quindici minuti ognuna. Possono essere stabilite anche modalità differenti qualora accertamenti medici le ritengano necessarie. I lavoratori sono sottoposti a controlli sanitari biennali, più accurati rispetto al decreto del 1994, onde verificare lo stato di salute e l'eventuale sopravvenienza di problemi fisici. Il datore è tenuto ad informare e formare il telelavoratore sulle misure predisposte per prevenire eventuali disturbi. L'inadempimento degli obblighi a carico del datore di lavoro e del dirigente è punito con l'ammenda e con l'arresto. Il d. lgs. n. 106 del 2009 ha apportato delle modifiche. Resta invariata la bipartizione ammenda-arresto ma è estesa l'applicazione dell'ammenda. Oltre alla responsabilità per le misure organizzative,

l'informazione, la formazione e la sorveglianza sanitaria, il datore può incorrere nella responsabilità per violazione dell'obbligo ex art. 176, ossia dotare il lavoratore di “dispositivi speciali di correzione visiva” qualora le visite mediche ne prescrivano la necessità, e per violazione delle disposizioni degli allegati tecnici. Il decreto del 2009 ha abrogato l'art. 179 “Sanzioni a carico del preposto”; saranno applicate a quest'ultimo soltanto quelle previste ex art. 56¹⁵⁵. L'allegato XXXIV, “Requisiti minimi”, detta una serie di prescrizioni per organizzare correttamente l'ambiente lavorativo, considerando ogni singolo fattore determinante: spazio, illuminazione, rumore, radiazioni, parametri microclimatici. Definisce altresì le caratteristiche delle attrezzature quali schermo, tastiera, piano e sedile di lavoro, computer portatili, sottolineando che “L'utilizzazione in sé dell'attrezzatura non deve essere fonte di rischio per i lavoratori”. Infine delinea le caratteristiche indispensabili dei software forniti dal datore, di cui il telelavoratore si avvale nell'esercizio della sua attività.

¹⁵⁵ M. Bramucci Andreani, *Le attrezzature munite di videoterminali*, in a cura di L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, in *Leggi e lavoro*, collana diretta da F. Carinci, Ipsoa, 2010, n. 15, pag. 721 a 724

2. Specifiche cautele: telelavoratori subordinati, autonomi e a domicilio

Il quadro normativo delineato nel precedente paragrafo non si attaglia perfettamente a tutte le tipologie di telelavoro. Anche la giurisprudenza è concorde sul punto, ritenendo che le norme in materia di sicurezza e di salute si applichino nella loro interezza soltanto nei confronti di rapporti contrattuali subordinati in senso stretto¹⁵⁶. Mentre infatti al telelavoratore subordinato si applica l'intera normativa, lo stesso non può dirsi per il telelavoratore autonomo. Già la circolare del Ministero del lavoro del 20 dicembre 1996 n. 172, “Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242”, sosteneva che si dovesse “escludere dall'ambito della tutela prevenzionistica obbligatoria del decreto legislativo” n. 626 del 1994 “i lavoratori autonomi”¹⁵⁷. Oggi Il comma 11 dell'art. 3 del decreto legislativo n. 81 de 2008, “Campo di applicazione”, rinvia per quanto riguarda il lavoratore autonomo alla disciplina prevista dagli articoli 21 e 26 del medesimo decreto. L'articolo 21 stabilisce che il lavoratore autonomo è tenuto a munirsi di attrezzature e “dispositivi di protezione individuali” conformemente a quanto previsto dal titolo III, che ne regola l'uso secondo requisiti predeterminati e imponendo obblighi a carico di entrambe le parti del

¹⁵⁶ Cass. 13 dicembre 1999, n. 14165 , in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2000, I-II, parte II, pag. 29, con nota di Pontrandolfi, *Applicabilità della normativa antinfortunistica e dell'igiene del lavoro al lavoro a domicilio*

¹⁵⁷ M. Lepore, *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002*, in A. D. L. , Cedam, 2002, 1, pag. 813-824

rapporto contrattuale. L'art. 26, come modificato dall'art. 16 del d.lgs. n. 106 del 2009, dispone invece che il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore autonomo, del quale deve preventivamente verificare "l'idoneità tecnico professionale", "dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività". Inoltre il datore, sempre secondo il dettato dell'art. 26, dovrà favorire forme di cooperazione e coordinamento tra i lavoratori onde evitare o comunque ridurre al minimo i rischi da interferenze causate dal contemporaneo lavoro ad un'unica opera da parte di più imprese.

Per quanto concerne il telelavoro domiciliare è opinione consolidata della giurisprudenza¹⁵⁸ che al lavoro a domicilio non possa essere applicata la normativa antinfortunistica e dell'igiene del lavoro in quanto tale tipologia difetterebbe dei caratteri propri del lavoro subordinato, ossia lo svolgimento della prestazione in ambienti diversi dal proprio domicilio, "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore". Secondo Visconti¹⁵⁹ il problema sta nello stabilire se il telelavoro domiciliare debba essere ricondotto al lavoro a domicilio disciplinato dalla legge n. 877 del 1973 oppure no. Nel primo caso saranno riferibili al telelavoratore a domicilio le disposizioni degli art. 36 e 37 del d.lgs. n. 81 del 2008, che prevedono

¹⁵⁸ Cass. 13 dicembre 1999, n. 14165, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2000, I-II, parte II, pag. 29, con nota di Pontrandolfi, *Applicabilità della normativa antinfortunistica e dell'igiene del lavoro al lavoro a domicilio*

¹⁵⁹ A. Visconti, *La salute e la sicurezza*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 145-163

specifici obblighi di informazione e formazione in capo al datore di lavoro nei riguardi dei prestatori circa i rischi, i pericoli e le misure adottate per prevenirli, nonché di fornitura dei “necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate”. Inoltre i telelavoratori a domicilio saranno esclusi dal computo dei lavoratori ai quali il decreto si applica, “ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente”. Nel caso in cui, invece, il telelavoro a domicilio non vada ricondotto al lavoro a domicilio, bisognerà stabilire quale siano le disposizioni applicabili. Qualunque scelta tra le due alternative risulta comunque insoddisfacente, dal momento che in entrambi i casi la normativa applicabile al telelavoro a domicilio sarà parziale. Infatti anche considerando il telelavoro a domicilio slegato dalla fattispecie del lavoro a domicilio la disciplina applicabile sarà certamente quella relativa alla postazione lavorativa, ma non quella concernente l’ambiente lavorativo¹⁶⁰. Quindi sarà senz’altro riferibile il titolo settimo del decreto n. 81 del 2008 nonché l’allegato XXXIV per ciò che riguarda le attrezzature munite di videoterminali e i requisiti minimi delle attrezzature nonché dei software messi a disposizione del telelavoratore, poiché il datore di lavoro si obbliga all’istallazione e alla manutenzione della postazione lavorativa, nel rispetto di quanto dettato dal decreto, qualunque sia il luogo in cui la prestazione viene svolta. Non sarà invece applicabile al telelavoro a domicilio quanto dettato dal decreto a proposito dell’ambiente lavorativo. Infatti a

¹⁶⁰ A. Visconti, *La salute e la sicurezza*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 145-163

norma dell'art. 2 si definisce l'unità produttiva quale “stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale”, determinazione ben lontana dal comprendere anche l’ ambiente domestico. Tuttavia è lo stesso decreto a prevedere la possibilità che il telelavoro venga svolto presso il domicilio del prestatore, quando al comma 10 dell'art. 3, richiamando l'accordo quadro europeo sul telelavoro, afferma che “Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio”. Sembra quindi logico concludere a favore di un'applicazione della normativa sull'ambiente lavorativo anche nei riguardi del telelavoratore a domicilio, quando siano osservate nella predisposizione di tale ambiente le prescrizioni contenute dall'allegato XXXIV e dal momento in cui il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti abbiano potuto preventivamente verificare l'idoneità del domicilio a fungere da ambiente lavorativo e “la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza”¹⁶¹.

¹⁶¹ A. Visconti, *La salute e la sicurezza*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 145-163

Per quanto infine riguarda il telelavoro non domiciliare, svolto quindi presso locali di disponibilità del datore di lavoro, non sorgereanno problemi circa l'applicazione della normativa sulla salute e sulla sicurezza, che potrà essere riferita al telelavoratore nella sua interezza. Nel caso di telelavoro svolto presso *telecottage*, caratterizzato da piattaforme informatiche in cui lavorano telelavoratori appartenenti a imprese diverse, sarà necessaria una cooperazione tra i vari imprenditori al fine di assicurare a tutti i telelavoratori, a prescindere dall'azienda di appartenenza, l'adozione di adeguate misure di sicurezza e salute¹⁶².

3 La tutela della privacy

I fattori caratterizzanti la fattispecie del telelavoro fanno sì che diventi rilevante la predisposizione di strumenti che tutelino la circolazione dei dati informatici. La tutela della privacy è assicurata dal d. lgs. n. 196 del 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali, il cui obiettivo, ex art. 2, è garantire che il trattamento dei dati personali avvenga “nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali”. Tale decreto tutela il diritto alla privacy del telelavoratore all'art. 115, “Telelavoro e lavoro a domicilio”, il quale stabilisce che

¹⁶² A. Visconti, *La salute e la sicurezza*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 145-163

“nell'ambito del rapporto di lavoro domestico e del telelavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale” e, al secondo comma, che “il lavoratore domestico è tenuto a mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare”¹⁶³.

L'accordo quadro europeo sul telelavoro del 2002 tratta la tutela della privacy all'art. 6, “Diritto alla riservatezza”, stabilendo che “il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del lavoratore”. All'art. 5 inoltre, intitolato “Protezione dei dati”, si sancisce l'obbligo da parte del datore di lavoro di adottare tutte le misure atte a proteggere i dati usati ed elaborati dal telelavoratore; il datore è tenuto inoltre ad informare il telelavoratore circa le regole adottate, delle quali, in caso di violazione è responsabile, e di ogni “restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet” nonché delle connesse sanzioni. L'accordo interconfederale del 2004, di recepimento dell'accordo quadro del 2002, all'art. 4 detta disposizioni del tutto identiche a quelle dell'accordo europeo sulla protezione dei dati, mentre riguardo al diritto alla riservatezza contiene specificazioni ulteriori rispetto al documento europeo. Infatti al comma 2 dell'art. 5 prescrive che l'installazione di qualsiasi strumento di controllo dei lavoratori deve essere proporzionata alla finalità perseguita e comunque effettuata nel rispetto della normativa sulla corretta predisposizione dei videoterminali, fermo restando il

¹⁶³A. Stanchi, Il controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa, la data privacy e la responsabilità organizzativa dell'impresa, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 671 ss.

diritto alla riservatezza del telelavoratore che , ex art. 5 comma 1, il datore di lavoro è tenuto in ogni caso a tutelare¹⁶⁴. Da quanto detto quindi si desume che questo diritto alla privacy riveste importanza fondamentale per il rapporto telelavorato, tanto come diritto proprio del telelavoratore, quanto come diritto che deve essere garantito ai dati di soggetti terzi.

Infatti il telelavoratore ha diritto a che l'azienda a favore della quale svolge la sua prestazione tuteli la sua privacy, e quindi la sua sicurezza, così come sancito anche dallo Statuto dei lavoratori a norma dell'art. 4 e dell'art. 8. L'art. 4 vieta la predisposizione di impianti audiovisivi con l'obiettivo di realizzare un controllo a distanza dei *teleworkers* senza preventiva autorizzazione, mentre l'art. 8 si preoccupa di vietare al datore di lavoro sia “ai fini dell'assunzione” che durante il rapporto lavorativo, di compiere indagini, anche tramite terze persone, volte a conoscere le “opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore” o comunque “fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”. Dall'analisi del dettato di quest'ultimo articolo si deduce che non c'è differenza tra la protezione che deve essere accordata al lavoratore interno all'azienda e quella garantita al lavoratore che opera a distanza. Certo è che il telelavoratore, soprattutto se lavora in modalità *on line*, è maggiormente esposto al pericolo di violazioni del diritto alla riservatezza proprio per la necessità, da parte del datore di

¹⁶⁴ M. Frediani, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 9, pag. 824

lavoro di porre in essere controlli volti a verificare il rispetto delle misure predisposte e delle direttive impartite, nonché dei livelli produttivi¹⁶⁵.

Il diritto alla privacy del terzo, invece, si concreta nel diritto a che i dati forniti al telelavoratore restino riservati e siano preservati dalla conoscenza da parte di soggetti non autorizzati all'accesso ad essi. L'importanza della tutela della riservatezza e della privacy si evince tra l'altro dalla l. n. 48 del 2008, “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”, che ha modificato il d. lgs. n. 231 del 2001 sulla disciplina della responsabilità amministrativa, introducendo una serie di reati informatici che puniscono la divulgazione dei dati riservati¹⁶⁶.

4 Tutela sindacale e diritti sindacali

Il telelavoro, come già affermato in più di una occasione, costituisce soltanto una modalità diversa, diciamo pure particolare, con la quale viene prestata l'attività lavorativa. Eppure proprio questo peculiare modo di atteggiarsi del rapporto lavorativo causa problemi di

¹⁶⁵ R. Romei, I controlli e la tutela della privacy, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 97 ss.

¹⁶⁶ A. Stanchi, Il controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa, la data privacy e la responsabilità organizzativa dell'impresa, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 671 ss.

applicazione della normativa di diritto del lavoro, di adeguamento della disciplina alla fattispecie in esame.

Fermo restando quanto sancito dall'art. 11, "Diritti collettivi", dell'accordo quadro europeo del 2002, che afferma che i telelavoratori godono degli stessi diritti collettivi dei lavoratori interni, il primo problema che si pone circa l'applicabilità della tutela sindacale al telelavoro concerne l'art. 35 dello Statuto dei lavoratori e il necessario riadattamento della nozione di unità produttiva. Infatti a norma dell'art. 35 della l. n. 300 del 1970 il campo di applicazione si estende a "ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti", mentre nel caso del telelavoro, al di là della considerazione del numero minimo di dipendenti, manca il carattere dell'autonomia dal momento che il telelavoratore, sia che operi *on line*, sia che operi *off line*, è comunque collegato all'azienda madre alla quale devono pervenire tutti i risultati della sua attività produttiva. La soluzione è solo una: considerare unità produttiva il complesso dei lavoratori, telelavoratori e non, che svolgono la loro prestazione per la stessa finalità produttiva, a prescindere dal luogo in cui tale prestazione è svolta¹⁶⁷. Alla medesima conclusione si giunge analizzando l'art. 18 della Statuto dei lavoratori sulla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, applicando il principio base secondo il quale il telelavoro altro non è che un diverso modo di prestare l'attività lavorativa.

¹⁶⁷ P. Pascucci, *Libertà e attività sindacale*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 145-165

A norma dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, “rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva”. Rimandando a quanto appena detto circa la nozione di unità produttiva, bisogna affrontare il tema distinguendo tra telelavoratore a domicilio e telelavoratore subordinato. Infatti la possibilità di avere una rappresentanza sindacale per il telelavoratore a domicilio è particolarmente rilevante dal momento che quest'ultimo non avrebbe altrimenti altro modo per far valere i propri interessi laddove invece, per il telelavoratore subordinato costituisce solo una tutela ulteriore, poiché già è tutelato dalle rappresentanze sindacali aziendali unitarie, disciplinate dall' Intesa sulle rappresentanze sindacali unitarie del 1 marzo 1991, come lavoratore interno. Ciononostante manca una disciplina completa della rappresentanza sindacale, la cui importanza è invece sottolineata anche dall'art. 9 dello Statuto dei lavoratori¹⁶⁸, il quale prescrive che i lavoratori esercitano il diritto di controllare la predisposizione di norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie e il diritto di “promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica” tramite le loro rappresentanze sindacali.

Gli articoli 20 e 21 dello Statuto stabiliscono il diritto dei lavoratori di riunirsi in assemblee per discutere “su materie di interesse sindacale e del lavoro”, su cui possono essere indetti referendum, ai quali hanno

¹⁶⁸ P. Pascucci, *Libertà e attività sindacale*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 145-165

diritto a partecipare tutti i lavoratori. Tale diritti possono essere esercitati dai telelavoratori tramite videoconferenze e televoti, che sopperiscono alla necessità della presenza fisica. In questo modo la postazione informatica non diventa solo un insieme di attrezzature per lo svolgimento del lavoro ma anche un mezzo per l'esercizio dei propri diritti. In quest'ottica, le affissioni delle rappresentanze aziendali in luoghi accessibili a tutti, ex art. 25, potrebbero essere sostituiti da bacheche elettroniche. Pascucci¹⁶⁹ ipotizza addirittura la possibilità, per aziende costituite interamente da telelavoratori, di rappresentanze sindacali che, anziché utilizzare per l'esercizio delle loro funzioni locali idonei, pongano in essere vere e proprie “tele riunioni”. I diritti a permessi retribuiti e non, ex art. 23 e 24 della legge 300 del 1970, potranno essere esercitati dandone comunicazione telematica invece che scritta al datore di lavoro. In ogni caso gli art. 20 e 21 dello statuto prevedono la possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire ulteriori modalità. Gli accordi siglati fino ad ora si sono preoccupati di dare solo qualche indirizzo molto probabilmente in vista della scarsa diffusione che il telelavoro ha avuto in Italia. L'accordo Dimensione s. r. l. del 29 maggio 1997, nel capo “Diritti sindacali” garantisce ai telelavoratori “il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda” a mezzo di una bacheca elettronica che consente ai telelavoratori la conoscenza dei fatti rilevanti di carattere sindacale e lavorativo. Lo stesso è previsto

¹⁶⁹ P. Pascucci, *Libertà e attività sindacale*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 158

P. Pascucci, *I diritti sindacali*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 165-176

dall'accordo sindacale del 1997 per il settore del commercio, che in alternativa alla bacheca elettronica prevede l'istituzione di un "altro sistema di connessione a cura dell'azienda". Del pari altri contratti collettivi aziendali stabiliscono mezzi ulteriori ed alternativi rispetto alla bacheca elettronica con i quali effettuare comunicazioni di interesse aziendale e sindacale: l'accordo Dun & Bradstreet Kosmos predispone "supporti telematici/informatici" oltre ai tradizionali; l'accordo Digital Equipment s. p. a. prevede anche comunicazioni effettuate a mezzo di "fax o altri strumenti elettronici". Inoltre l'accordo Seat sancisce che saranno gli stessi rappresentanti dei lavoratori a dare comunicazioni ai telelavoratori, mentre l'accordo Telecom stabilisce che "le agibilità sindacali saranno compatibilizzate con le caratteristiche specifiche dell'attività lavorativa", senza indicare lo specifico mezzo di comunicazione adoperato. Soltanto l'accordo Ibm Semea del 29 gennaio 1997 ha disposto nello specifico della bacheca elettronica. Infatti nell'accordo l'azienda si preoccupa di indicare i tipi di comunicazione potenzialmente oggetto della "bacheca sindacale" e stabilisce che il Coordinamento nazionale delle rappresentanze sindacali unitarie è responsabile di quanto diffuso¹⁷⁰. La bacheca elettronica e il connesso diritto alla libertà sindacale sono stati il fulcro di una pronuncia giurisprudenziale¹⁷¹ che ha sottolineato il ruolo primario della bacheca come mezzo per consentire l'esercizio effettivo dei diritti sindacali da parte dei telelavoratori. Infatti in tale

¹⁷⁰ P. Pascucci, *Libertà e attività sindacale*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 145-165

¹⁷¹ Pret. Milano 3 aprile 1995, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1995, II, pag. 758

occasione il pretore di Milano ha ribadito la funzione dell' art. 25 dello Statuto dei lavoratori, cioè attribuire alle rappresentanze aziendali "un diritto per riequilibrare il potere organizzativo del datore di lavoro"¹⁷², con la conseguenza che se tale diritto si inserisce nel contesto del telelavoro, l'art. 25 va letto in chiave informatica. Per quanto concerne il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni l'art. 6, comma 5, dell'accordo quadro sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 2000, afferma che al telelavoratore sono garantiti i diritti sindacali e che al fine dell'esercizio dei medesimi deve essere prevista una bacheca sindacale elettronica nonché lo scambio di e-mail con le rappresentanze sindacali in modo da permettere ai telelavoratori di essere informati e di partecipare all'attività sindacale aziendale¹⁷³. In definitiva Pascucci¹⁷⁴, Nogler¹⁷⁵ ed altri autori auspicano la costituzione di un vero e proprio tele statuto che tenga conto dei fattori costitutivi del telelavoro e renda completamente applicabili i diritti sindacali ai telelavoratori.

¹⁷² L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro in Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*. *Quaderni dir. lav. rel. Ind.*, 1998, n. 21, pag.101 ss.

¹⁷³ P. Pascucci, *I diritti sindacali*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 165-176

¹⁷⁴ P. Pascucci, *Libertà e attività sindacale*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 145-165

P. Pascucci, *I diritti sindacali*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 165-176

¹⁷⁵ L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro in Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*. *Quaderni dir. lav. rel. Ind.*, 1998, n. 21, pag.101ss.

5. Conclusioni

Il telelavoro costituisce un modo diverso e innovativo di organizzare l'attività lavorativa, che determina la rottura dei tradizionali fattori di spazio e tempo. Il telelavoro, infatti, consente da un lato il risparmio del tempo necessario al raggiungimento dell'azienda, dall'altro di superare i rigidi confini che separano il tempo lavorativo e il tempo di vita privata e il conseguente godimento da parte del telelavoratore di una certa autonomia gestionale che gli permette di contemperare gli impegni lavorativi con quelli della vita familiare. Ciò si traduce in termini di qualità : del lavoro, della vita, del tempo, dell'organizzazione¹⁷⁶. Inoltre il risparmio del tempo di percorrenza necessario a raggiungere l'azienda si riflette anche a beneficio del decongestionamento del traffico e della tutela dell'ambiente, dal momento che nella stragrande maggioranza dei casi il lavoratore si avvale di mezzi di trasporto per arrivare presso l'azienda ; nondimeno il risparmio di tempo si traduce in risparmio di stress, che colpisce il lavoratore che ogni mattina in tempi brevi e a ritmi serrati deve giungere in azienda magari percorrendo anche molti chilometri. Anche la nozione tradizionale di spazio lavorativo cede il posto ad una nuova concezione, che identifica il luogo nel quale viene prestata l'attività lavorativa con ambienti diversi tra loro a seconda del tipo di telelavoro considerato, ma che hanno come comune denominatore il fatto di essere in ogni caso distanti dall'azienda a favore della quale la

¹⁷⁶ L Calafà, Le strutture della flessibilità temporale, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 23-46

prestazione è svolta e con la quale sono in collegamento informatico. Potrà trattarsi di uffici satelliti, di tele centri, ma anche del domicilio del prestatore, che in tal modo potrà assicurare alla sua famiglia una maggiore presenza. Il decentramento presso locali distaccati dall'azienda madre può, tra l'altro, favorire lo sviluppo e la ripresa di zone periferiche, magari rurali, caratterizzate da fenomeni di abbandono collettivo soprattutto da parte dei giovani in cerca di lavoro. La possibilità di prestare telelavoro consente alle donne di soddisfare esigenze di vita familiare¹⁷⁷, soprattutto se connesse alla cura di figli ancora piccoli o di persone portatrici di handicap; facilita l'inserimento e l'occupazione di persone disabili.

Tuttavia l'adozione di tale fattispecie presenta anche i suoi svantaggi. Le postazioni lavorative informatiche messe a disposizione del datore di lavoro per ogni singolo prestatore hanno costi molto elevati e presuppongono la predisposizione da parte dei datori medesimi di corsi di formazione ad hoc per i telelavoratori. Oltre a ciò va considerato il pericolo dell'isolamento del telelavoratore, che ex art. 3 del d. lgs. n. 81 del 2008 bisogna prevenire. Il prestatore, in questo caso, non potendo interagire direttamente con colleghi e superiori, se non virtualmente, si sente alienato; ciò influisce negativamente sulla produttività del lavoratore e sulla sua crescita, professionale e umana¹⁷⁸. Secondo Miscione¹⁷⁹ quella del lavorare da soli rappresenta

¹⁷⁷ D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag. 906-918

¹⁷⁸ G. Cassano, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d. p. r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giur. merito*, Milano, Giuffrè, 2000, n. 6, pag. 1358 ss.

poi un’”eccezionalità”, in quanto nella nozione stessa del lavoro, così come è dettata dalla Costituzione, si presuppone la partecipazione alla società. Proprio per questo si riconosce la necessità, in virtù di questa eccezionalità, di predisporre delle cautele e un’organizzazione specifica, che scongiuri il rischio di emarginazione.

La multinazionale Gartner, ha condotto una ricerca sul grado di penetrazione del telelavoro nei paesi europei relativamente al 2007. I risultati di questa indagine hanno condotto ad una tripartizione tra paesi maturi, paesi che stanno sviluppando il telelavoro e paesi immaturi. L’Italia, insieme alla Francia e alla Spagna, rientra nei paesi immaturi, caratterizzata da un grado di penetrazione medio del 3,2%, dalla quasi totale carenza di una normativa specifica, da pochissime sperimentazioni nel settore pubblico¹⁸⁰. La mancata diffusione in Italia del fenomeno del telelavoro, nonostante Avaya abbia nel 2008 dimostrato che il suo impiego generi un aumento dei ricavi aziendali pari al 25 %¹⁸¹, è dovuta a diversi fattori, che vanno ricondotti da un lato alla “mancanza di una cultura informatica e telematica”¹⁸², dall’altro al fatto di restare ancora ancorati ai vecchi modelli organizzativi tradizionali e ad una normativa ormai lacunosa, che tralascia di prendere in considerazione l’incalzante imporsi delle

¹⁷⁹ M. Miscione, *Divrse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pg. 663

¹⁸⁰ R. Ladini, *Remote working. L’inquadramento socio-economico dei temi*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pg.657 ss.

¹⁸¹ P. Varaldo, *Remote working. Nuove tecnologie ed organizzazione del lavoro: sfide, opportunità e limiti*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 661 ss.

¹⁸² F. Pontrandolfi, *Il telelavoro. Profili della sicurezza e del controllo a distanza e prime applicazioni pratiche*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 1999, fasc. 6, parte 1, pag. 1010

innovazioni tecnologiche soprattutto nell'ambito aziendale. Occorrerebbe al contrario una mentalità più aperta, capace di cogliere le potenzialità dello sviluppo tecnologico e favorirne l'ingresso nel nostro ordinamento tramite modifiche dell'obsoleto assetto organizzativo e della normativa vigente¹⁸³. Per Cassano¹⁸⁴ l'ostacolo maggiore allo sviluppo del telelavoro è costituito dai soggetti che sono al vertice della scala gerarchica che ancora caratterizza i nostri modelli organizzativi del lavoro. Infatti questi soggetti hanno il timore che favorendo il telelavoro possano perdere il loro potere di controllo a causa del decentramento dei lavoratori. Infine il problematico inquadramento giuridico del fenomeno del telelavoro non ne incoraggia la diffusione.

Tuttavia negli ultimi anni sono stati stipulati vari accordi sindacali aziendali volti a promuovere forme di sperimentazioni del telelavoro. La speranza è che questa nuova tipologia riesca ad affermare la propria individualità e le proprie potenzialità di modo che si possa approdare ad uno svecchiamento culturale sotto più profili: organizzativo, legislativo, tecnologico.

¹⁸³ F. Pontrandolfi, *Il telelavoro. Profili della sicurezza e del controllo a distanza e prime applicazioni pratiche*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 1999, fasc. 6, parte 1, pag. 995-1011

¹⁸⁴ G. Cassano, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d. p. r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giur. merito*, Milano, Giuffrè, 2000, n. 6, pag. 1358 ss.

Bibliografia

1. Fonti normative citate

Disegno di legge n. 2470 del 1996, *Norme per lo sviluppo del telelavoro*

Legge n. 191 del 1998, *Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica*

Schema di testo unificato proposto dal Relatore alla Commissione Lavoro il 21 gennaio 1999 per i disegni di legge nn. 2305, 3123, 3189, 3489

Accordo quadro europeo sul telelavoro, stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP

Accordo interconfederale del 10 giugno 2004 di recepimento dell' accordo quadro europeo

Decreto del Presidente della Repubblica n. 70 del 1999, *Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, delle legge 16 giugno 1998, n. 191*

Circolare dell' INPS n. 80 del 22 luglio 2008, *Disposizioni attuative dell'Accordo Nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare*

Legge n. 877 del 1973, *Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio*

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*

Direttiva comunitaria 96/71/CE

Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo del 1997

Decreto legislativo n. 39 del 12 febbraio 1993, *Norme in materia di sistemi informativi automatizzati delle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 2, comma 1, lettera mm), della legge 23 ottobre 1992, n. 421*

Accordo quadro nazionale sul telelavoro nel pubblico impiego del 24 marzo 2000

Deliberazione dell'AIPA del 31 maggio 2001 n.16

D. Lgs. 12 febbraio 1993, n. 39, *Norme in materia di sistemi informativi automatizzati delle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 2, comma 1, lettera mm), della L. 23 ottobre 1992, n. 421*

Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 5 settembre 1995, *Rete unitaria della pubblica amministrazione*

Proposta di legge S-2305, *Norme per la promozione e l'incentivazione del telelavoro*

Proposta di legge C-4090 del 31 luglio 1997

Proposta di legge C-2470, *Norme per lo sviluppo del telelavoro*

Accordo sul telelavoro del 20 giugno 1997

Legge n. 53 del 2000, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*, riformata dalla legge n.296 del 2006

Accordo interconfederale sul telelavoro Confapi 17 luglio 2001

Trattato istitutivo della Comunità Europea del 25 marzo 1957

Legge n. 300 del 1970, *Statuto dei lavoratori*

D.lgs. n. 66 del 2003, *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*

D.lgs. n. 564 del 1996, *Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione*

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*

Legge 20 maggio 1975, n. 164 *Provvedimenti per la garanzia del salario*

Legge 23 luglio 1991, n.223 , *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*

Legge 15 luglio 1966, n. 604, *Norme sui licenziamenti individuali*

Legge 11 maggio 1990, n. 108, *Disciplina dei licenziamenti individuali*

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, *Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*

Decreto legislativo del 2008 n. 81, *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*

Direttiva 89/391/CEE

Direttiva 90/270/CEE

Decreto ministeriale 2 ottobre 2000, *Linea guida d'uso dei videoterminali*

Accordo Europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004

Decreto legislativo n. 106 del 2009, *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*

Circolare del Ministero del lavoro del 20 dicembre 1996 n. 172, *Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242*

D. lgs. n. 196 del 2003, *Codice in materia di protezione dei dati personali*

Legge n. 48 del 2008, *Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*

2. Giurisprudenza

Corte Costituzionale 31 marzo 1994 n. 115, in *Arg. dir. lav.*, 1995, pag.297

Cass. 14 ottobre 1999, n. 11586, in *Dir. Lav.*, 2000, II, pag. 628 con
nota di E. Fiata, *Competenza territoriale e “telelavoro”*

Cass., 5 giugno 2000, n. 7489, in *Foro it.*, 2001, I, 1548

Trib. Napoli, 13 febbraio 2003 (ord.), giudice c. Soc. Zucchetti Com.,
in *Foro it.*, 2004, 1, pag. 635

Trib. Milano, 20 dicembre 2005, *Orient. Giur. Lav.*, 2006, pag. 118

Cass. 14 ottobre 1999, n. 11586, in *Mass. Giur. lav.*, 2000, pag. 564

Sentenza sul controllo a distanza del pretore di Milano, 05/12/1984,
sezione penale, www.lomb.cgil.it/rsuibm/841205a.htm

Cass. sez. lav., 23 febbraio 1996, n. 1421, in *Lav. giur.* 1997, pag. 295

Cass. 20 agosto 1991, n. 8973, in *Riv. Giur. Lav.*, 1992, II, pag. 185

Cass., 1 giugno 1988, n. 3719, cit. di V. Speziale, *Gli obblighi del telelavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998,
pag. 83

Cass. 6 aprile 1999 n. 3311, cit. di M. Biagi, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. relaz. ind.*, 2002, 1, 5

Cass. 9 giugno 1993, n. 6413, in *NGL*, 1994, pag. 110 ss.

Cass. 23 dicembre 1991, n. 13911, in *Riv. giur. lav.*, 1992, II, pag. 647

Cass. 19 maggio 1984, n. 3101, in *MGL*, 1984, pag. 646

Cass. Sez. Un. 5 febbraio 1988 n. 1208, in *Dir. e prat. Lav.*, 1988, pag. 635

Cass. 10 maggio 1995, n. 5023, in *Diritto & pratica del lavoro*, 1995, n. 47

Cass. 18 luglio 1990, n. 7343, in *Notiz. giur. lav.*, 1990, pag. 691

Cass. 17 maggio 1987, n. 3845, in *Notiz. giur. lav.*, 1987, pag. 456

Cass. 27 gennaio 1999, n. 1142, in *CED* 212822

Cass. 16 dicembre 1999, n. 14243, in *Ambiente & Sicurezza sul lavoro*, 2000, 3

Cass. 13 dicembre 1999, n. 14165, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2000, I-II, parte II, pag. 29, con nota di Pontrandolfi, *Applicabilità della normativa antinfortunistica e dell'igiene del lavoro al lavoro a domicilio*

Pret. Milano 3 aprile 1995, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1995, II, pag. 758

Cass., sez. lav., 21 ottobre 1991, n. 11107, in *Giust. civ. mass.* 1991, n. 10

Trib. Napoli, ord. 13 febbraio 2003, I, 635, in *Il foro italiano*, 2004, n. 2

3. Bibliografia

L. Angelini, *Esperienze comparate*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 237-256

G. Arcuri, Aspetti giuridici in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il telelavoro : teorie e applicazioni : la destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale*, Milano, Franco Angeli, 1996, pag.203 ss.

L. Battista, *Telelavoro: quale subordinazione? Riflessioni minime sul potere di controllo*, in *Giust. Civ.*, 1998, pag.555

D. Bezzi, *Il lavoro flessibile: part-time, telelavoro, lavoro interinale, rapporti a tempo indeterminato, incarichi fiduciari; altri strumenti flessibili di lavoro e di organizzazione; problemi e casi pratici*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 35 ss.

M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, 3, 257

M. Biagi, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. relaz. ind.* 2002, 1, 5

M. Bramucci Andreani, *Le attrezzature munite di videoterminali*, in a cura di L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo *Le nuove regole per la*

salute e la sicurezza dei lavoratori, in *Leggi e lavoro*, collana diretta da F. Carinci, Ipsoa, 2010, n. 15, pag. 721 a 724

L. Calafà, Le strutture della flessibilità temporale, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 23-46

D. A. Carella e P. Gentile, *La stazione di lavoro*, in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il Telelavoro, teorie e applicazioni*, Milano, Angeli, 1993, pag. 122 ss.

G. Cassano, *Il telelavoro nella pubblica amministrazione (a proposito del d. p. r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Giur. merito*, Milano, Giuffrè, 2000, n. 6, pag. 1358 ss.

P. Chieco, *Telelavoro e statuto dei lavoratori*, in *Lavoro Informazione*, 1999, n. 12, pag. 9-21

M. D'Aponte, *Decentramento produttivo e flessibilità del lavoro: il fenomeno del telelavoro tra modernizzazione dei sistemi d'impresa e tutela del prestatore*, in db.formez.it/...nsf/.../decentramento produttivo e flessibilità_D'APONTE.pdf

R. De Luca Tamajo, R. Flammia, M. Persiani, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua identità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lav. inf.*, 1996, n.15 e 16, pag.75

R. Del Punta, *Esigenze aziendali e poteri dell'imprenditore*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 58 ss.

F. Di Cerbo, *Il telelavoro nel pubblico impiego*, in *Lavoro e previdenza oggi*, Milano, 1999, n. 4, pag.625 ss.

M. Esposito, *Salute e sicurezza*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 125 ss.

M. Faioli, *Telelavoro*, postilla di aggiornamento, in *Enc. Giur. Treccani*, 2006, XXX

E. Fiata, *Competenza territoriale e “telelavoro”*, in *Dir. Lav.*, 2000, II, pag. 628

R. Flammia, *Telelavoro*, in *Enc. Giur. Treccani*, 1996, XXX

E.Flores, *Osservatorio telelavoro*, in *Diritto&diritti*, 2005,
www.diritto.it/osservatori/telelavoro/

M. Frediani, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 9, pag. 824 ss.

M. Frediani, *Telelavoro ed accordo quadro europeo*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 2002, n. 11, pag. 1037-1038

L. Gaeta, *Il regolamento sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Giuffrè, 1999, pag. 318 ss.

L. Gaeta, *La nozione*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 13 ss.

L. Gaeta, *La qualificazione del rapporto*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag.1 ss.

L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, 1993, Ed. Scient. It.

L. Gaeta, *Prime osservazioni sulla qualificazione giuridica del “telelavoro”*, in *Lav.* 80, 1986, pag.344 ss.

L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e Diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag.1 ss.

E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2010, pag. 83-127

D. Gottardi, *Telelavoro*, in *Digesto Sezione Commerciale*, Torino, Utet, 2003, pag. 906

D. Gottardi, Telelavoro domiciliare, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag 83-103

P. Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in AIDLASS, *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo*, Atti delle Giornate di studio di Diritto del Lavoro, Trento 4-5 giugno 1999, Milano, 2000, pag. 1 ss.

R. Ladini, Remote working. *L'inquadramento socio-economico dei temi*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 657 ss.

C. Lazzari, *La postazione di lavoro e i collegamenti*, a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 105 ss.

M. Lepore, *La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002*, in *A D L*, Cedam, 2002, pag. 813 ss.

E. Massi, *Il telelavoro tra P. A. e settore privato: problemi e prospettive* in *Diritto & pratica del lavoro*, 1999, n. 19, pag. 1285 ss.

M. Miscione, *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7, pag. 663 ss.

M. Miscione, *Il “lavoro a distanza” è già attuale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n.7, pag. 653 ss.

L. Nogler, *Lavoro a domicilio*, Milano, Giuffrè, 2000, pag. 511 ss.

L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro in Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quaderni dir. lav. rel. Ind.*, 1998, n. 21, pag.101 ss.

P. Pascucci, *I diritti sindacali*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 165-176

P. Pascucci, *Libertà e attività sindacale*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 145-165

F. Petracchi, A. Bottini, A. Benigni, B. Laudi, G. Bevilacqua, S. Slataper, M. Dal Cin, R. Valdi, *Decentramento produttivo. Risorse e problemi di tutela*, relazione del convegno organizzato dall'associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani, Pordenone, 18 novembre 2005, www.petraccimarin.it, pag. 1 ss.

P. Pizzi, *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, I, pag. 219 ss.

P. Pizzi, *Il telelavoro nella contrattazione collettiva*, in *Flessibilità e diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 1998, III, pag. 242 ss.

F. Pontrandolfi, *Applicabilità della normativa antinfortunistica e dell'igiene del lavoro al lavoro a domicilio*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2000, I-II, parte II, pag. 29

F. Pontrandolfi, *Il telelavoro. Profili della sicurezza e del controllo a distanza e prime applicazioni pratiche*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 1999, fasc. 6, parte 1, pag. 995 ss.

G. Quadri, *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Napoli, Jovene, 2004, pag. 20 ss.

R. Raimondi, *Aspetti ergonomici*, in a cura di G. Scarpitti e D. Zingarelli *Il Telelavoro, teorie e applicazioni*, Milano, Angeli, 1993, pag.137-138

G. Ricci, *I tempi e gli orari; il trattamento economico*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 125 ss.

G. Roma, *Il telelavoro: aspetti giuridici e sindacali*, a cura di B. Grasso *Il Telelavoro*, Bari, Edizioni dal Sud, 1986, pag. 269 ss.

R. Romei, I controlli e la tutela della privacy, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 97 ss.

F. Santoni, *Lezioni di diritto del lavoro. I contratti di lavoro - il rapporto*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2008, pag. 150-156

R. Santucci, *La sospensione del rapporto*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 137

F. Scarpelli, *Le proposte di legge*, in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 257-269

V. Speziale, *Gli obblighi del lavoratore e le conseguenze dell'inadempimento*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag.65 ss.

A. Stanchi, *Il controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa, la data privacy e la responsabilità organizzativa dell'impresa*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n. 7,pag. 671 ss.

F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 53 ss.

P. Varaldo, *Remote working. Nuove tecnologie ed organizzazione del lavoro: sfide, opportunità e limiti*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2009, n.7, pag. 661 ss.

A. Visconti, *La salute e la sicurezza*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag 145-163

A. Visconti, *Telelavoro e P. A.*, in a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, U. Poti *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, pag. 13 ss.

L. Zoppoli, La retribuzione, in in a cura di L. Gaeta e P. Pascucci *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998, pag. 115 ss.